

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO  
PUC-SP

Ariadne Maués Trindade

Sucessão trabalhista

ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO

SÃO PAULO

2012

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO  
PUC-SP

Ariadne Maués Trindade

Sucessão trabalhista

ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de ESPECIALISTA em Direito do Trabalho, sob orientação do Prof. Fernando Rogério Peluso.

SÃO PAULO

2012

**BANCA EXAMINADORA**

---

---

---

Dedico este trabalho aos colegas e professores do Curso de Especialização em Direito do Trabalho da PUC-SP e a todos aqueles que procuram fazer do Direito um instrumento de equilíbrio e desenvolvimento social.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço ao meu orientador, Prof. Fernando Rogério Peluso, pela paciência, ensinamentos e por ter conduzido tão bem as instigantes discussões científicas nas aulas do nosso curso de especialização do COGEAE - PUC/SP.

Agradeço a Marcelo Henrique Trindade e Maria Letícia Maués Trindade, pelo amor incondicional - na certeza de que eles sabem que é recíproco - e compreensão pelos dias e horas intermináveis que tiveram que passar sem mim enquanto eu permanecia imersa em pilhas de livros e ausente em reflexões jurídicas.

Agradeço a minha querida sócia, a advogada Rosiane Maria Ribeiro, pela amizade e pelo apoio no dia a dia, sem os quais não conseguiria me dedicar a essa pesquisa.

Agradeço ao meu pai, Manoel de Jesus Sena Maués, colega de profissão cuja paixão pelo direito do trabalho sempre me inspirou.

Agradeço ao colega e amigo André Mielke Forato, pela ajuda na pesquisa jurisprudencial.

Agradeço à Irene Novotny, pela cuidadosa revisão de todo o texto.

Agradeço a Deus e a Nossa Senhora de Nazaré, sempre e por tudo.

## RESUMO

A sucessão trabalhista, prevista nos artigos 10 e 448 da CLT, é o instituto que se caracteriza pela alteração na estrutura jurídica da empresa ou mudança na sua propriedade. O desenvolvimento do direito societário, o surgimento de novas formas de atividade produtiva organizada, a nova lei de recuperação judicial e falência, bem como as privatizações geraram efeitos diretos na esfera justrabalhista. Por isso, novas formas de caracterização da sucessão trabalhista foram introduzidas pela jurisprudência e doutrina atuais, além das tradicionais já conhecidas (incorporação, fusão, cisão e trespasse). O instituto encontra raízes na origem do direito do trabalho, qual seja, a necessidade de proteção do trabalhador. É necessário o conhecimento de institutos jurídicos oriundos de outros ramos do direito para que se contextualize o instituto no seio do direito do trabalho. A sucessão trabalhista vem a ser a modificação de um dos sujeitos em dada relação jurídica. Assim, há necessidade de que exista nova relação jurídica, porém com a substituição de um dos sujeitos, que se sucedem. Os que se sucedem são empregadores. Nunca empregados. Para o direito do trabalho a sucessão tem um aspecto mais econômico do que jurídico. Isto porque a lei trabalhista utiliza a expressão *empresa* com caráter funcional, prático, que é o de enfatizar a despersonalização do empregador e insistir na relevância da vinculação do contrato empregatício ao empreendimento empresarial, independentemente de seu efetivo titular. Com a mudança no cenário econômico e social já sinalizada, houve a mudança nos requisitos ensejadores da caracterização da sucessão trabalhista. Se antes, para a doutrina clássica, havia a necessidade de dois requisitos: a) transferência de unidade produtiva e b) não solução de continuidade na prestação de serviços, hoje, para a jurisprudência e doutrina modernas, não há mais a obrigatoriedade do segundo requisito. Isto porque o sucessor será sempre responsável pelos contratos de trabalho dos empregados ligados à empresa (unidade produtora) mesmo que deles não se utilize. O entendimento moderno empresta maior proteção ao empregado, mormente ao que não é aproveitado pelo novo empregador.

**Palavras-chave:** Sucessão. Trabalhista. Sucessor. Sucedido. Empresa.

## ABSTRACT

The labor succession institute, under articles 10 and 448 of the CLT (Consolidation of Labor Law), is characterized by the change in legal structure of a company, or the change in its ownership. The development of corporate law, the advent of new forms of organized productive activity, the new law on judicial recovery and bankruptcy, alongside privatization, generated direct effects on the labor sphere *ius*. Therefore, new ways of constituting labor succession were introduced by current jurisprudence and doctrine, beyond the distinctive traditional ones; merger, demerger and takeover. The institute finds its roots in the origins of labor law, namely, the need to protect the worker. The knowledge of juridical institutes from other branches of law is required so it is contextualized within labor law. Labor succession is the change of one of the subjects in a given legal relation. Thus, the existence of a new legal relation is required, however, by substituting one of the subjects, who is succeeded. Employers are succeeded. Never employees. For labor law, succession intends a more economical than legal purpose. This is because labor law applies the term *company* based on functionality and practicality, in order to emphasize the depersonalization of the employer and to insist on the relevance of linking the employment contract to the business company, regardless the actual owner. With the changing in economic and social scenario already denoted, some changes have been made to the characterization requirements of labor succession. If once, to the classical doctrine, two requirements were compulsory: a) transferring of production unit, and b) no termination of the continuity of service provision, now, for the modern jurisprudence and doctrine, the second requirement is no longer imperative. It because the successor assumes all the responsibility regarding employment contracts of workers connected to the company (production unit) even if those employees are not put to task. The modern understanding concedes greater protection to the employee, especially when this worker is not absorbed by the new employer.

**Keywords:** Succession. Labor. Successor. Succeeded. Company.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1 OBSERVAÇÕES PRELIMINARES.....	12
1.1 Breve retrospectiva histórica do direito do trabalho.....	12
1.2 Natureza jurídica do direito do trabalho.....	16
1.3 Definição de direito do trabalho.....	22
2 SUCESSÃO TRABALHISTA.....	25
2.1 Previsão legal.....	25
2.2 Precedentes históricos.....	25
2.3 Abrangência.....	26
2.4 Conceito.....	26
2.4.1 Diferença entre sucessão trabalhista e grupo econômico.....	28
2.5 Natureza jurídica.....	32
2.6 Objetivos.....	33
2.7 Princípios.....	33
2.7.1 Princípio da imperatividade das normas trabalhistas.....	34
2.7.2 Princípio da irrenunciabilidade de direitos.....	35
2.7.3 Princípio da continuidade da relação de emprego.....	35
2.7.4 Princípio da despersonalização da figura do empregador.....	37
2.7.5 Princípio da intangibilidade objetiva do contrato empregatício.....	39
2.7.6 Princípio da alteridade.....	40
2.7.7 Princípio da condição mais benéfica.....	41
2.7.8 Princípio da primazia da realidade sobre a forma.....	42
2.8 Efeitos da sucessão trabalhista.....	44
2.8.1 Responsabilidade do sucessor e do sucedido.....	44
2.8.1.1 Ocorrência de fraude ou falta de condições financeiras do sucessor..	45
2.8.2 Resistência do empregado.....	53
2.8.3 Possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho.....	53
2.9 A sucessão no direito civil, no direito empresarial e no direito tributário.....	55
2.9.1 Previsões legais.....	55
2.9.2 Objetivos.....	64

3 CARACTERIZAÇÃO DA SUCESSÃO TRABALHISTA – ALTERAÇÕES NA PROPRIEDADE OU NA ESTRUTURA JURÍDICA DA EMPRESA.....	65
3.1 Conceituações propedêuticas.....	65
3.1.1 Empresa.....	65
3.1.2 Estabelecimento.....	67
3.1.3 Pessoa jurídica.....	68
3.1.4 Pessoa física.....	69
3.1.5 Empresário.....	69
3.1.6 Empresário individual.....	69
3.1.7 Sociedade empresária.....	70
3.1.8 Sociedade simples.....	70
3.1.9 Sociedade de fato.....	71
3.2 Empregador e empresa para o direito do trabalho.....	72
3.2.1 Contextualização.....	72
3.2.2 Atividade econômica.....	78
3.3 Requisitos da sucessão trabalhista.....	79
3.4 Principais formas de alteração na estrutura jurídica da empresa, de constituição da titularidade e de mudança na titularidade dos elementos da atividade econômica... 85	
3.4.1 Alterações na estrutura jurídica das sociedades.....	86
3.4.1.1 Fusão.....	86
3.4.1.2 Incorporação.....	86
3.4.1.3 Cisão.....	86
3.4.1.4 Transformação.....	87
3.4.2 Compra e venda de estabelecimento empresarial (trespasse).....	87
3.4.3 Arrendamento de estabelecimento empresarial.....	88
3.4.4 Usufruto de estabelecimento empresarial.....	89
3.4.5 Adjudicação de estabelecimento empresarial em execução judicial.....	90
3.4.6 Compra e venda de cotas ou ações de sociedades.....	91
3.4.7 Privatização.....	91
3.4.8 Concessão de serviço público.....	92
3.4.9 Venda ou transferência de carteira de clientes.....	93
3.4.10 Estabelecimento adquirido em processo de recuperação judicial ou falência.....	95
3.4.11 Aquisição de maquinário e/ou ativos.....	98

3.4.12 Desmembramento de entes públicos.....	99
3.4.13 Intervenção de órgão público em empresa privada de serviço essencial.....	100
CONCLUSÕES.....	102
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	108

## INTRODUÇÃO

A sucessão trabalhista, prevista nos artigos 10 e 448 da CLT, é o instituto que se caracteriza pela alteração na estrutura jurídica da empresa ou mudança na sua propriedade. O desenvolvimento do direito societário, o surgimento de novas formas de atividade produtiva organizada, a nova lei de recuperação judicial e falência, bem como as privatizações geraram efeitos diretos na esfera justralhista. Por isso, o estudo se propõe a tratar do instituto da sucessão no âmbito do direito do trabalho de forma objetiva, explicitando as possíveis formas de caracterização da sucessão trabalhista introduzidas pela jurisprudência e doutrina atuais, além das já usualmente conhecidas (incorporação, fusão, cisão e trespasse).

A par disso, a revisão bibliográfica constatou pequeno número de obras atualizadas sobre o tema, tão importante para o resguardo dos interesses do trabalhador subordinado diante da modernização e das modificações das relações jurídicas em geral.

Assim, o presente trabalho se propõe a investigar o que é considerado *sucessão trabalhista*, atualmente, para a doutrina e a jurisprudência e quais as suas consequências para os principais envolvidos no fenômeno: sucessor, sucedido e empregados.

Os objetivos gerais do trabalho foram a profunda pesquisa legal, doutrinária e jurisprudencial sobre o instituto.

O objetivo específico do trabalho consiste na caracterização da sucessão trabalhista atual, abarcando hipóteses além das já conhecidas pela comunidade jurídica em geral.

A metodologia empregada foi a pesquisa de lei, doutrina e jurisprudência sobre o assunto.

No primeiro capítulo, fizemos breve retrospectiva histórica do direito do trabalho, assim como relembramos sua natureza jurídica e definição para contextualizar o instituto que nos propusemos a estudar.

No segundo capítulo, apresentamos a previsão legal, princípios, precedentes históricos, abrangência, conceito, natureza jurídica, objetivos e princípios do instituto. Também nos preocupamos em distinguir o instituto da sucessão trabalhista do instituto do grupo

econômico, tão confundidos no meio jurídico. Ainda, neste capítulo, apresentamos os efeitos da sucessão trabalhista em relação à responsabilidade de sucessor e sucedido, as consequências em âmbito dessa responsabilidade na ocorrência de fraude ou insuficiência financeira do sucessor bem como analisamos a hipótese de resistência do empregado ou possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho. Ainda no segundo capítulo, apresentamos a sucessão no direito civil, no direito empresarial e no direito tributário, como forma de identificar semelhanças com os fundamentos da sucessão trabalhista e demonstrar que a análise do instituto no direito do trabalho deve ser sistemática.

No terceiro capítulo, conceituamos os institutos jurídicos essenciais ao entendimento e à caracterização da sucessão trabalhista, quais sejam: *empresa, estabelecimento, pessoa jurídica, pessoa física, empresário individual, sociedade empresária, sociedade simples e sociedade de fato*. A partir das conceituações mencionadas, identificamos o que vem a ser *empregador* para o direito do trabalho, bem como *atividade econômica* a fim de apresentarmos os requisitos do instituto e as possíveis *formas de constituição e mudança na titularidade* dos elementos da empresa para a caracterização da sucessão trabalhista.

Procuramos munir o trabalho, ao longo do texto, com material jurisprudencial apto a demonstrar de forma rápida e prática as comuns e as novas hipóteses de sucessão trabalhista reconhecidas pela jurisprudência brasileira, servindo como material útil de consulta ao operador do direito.

Por fim, de tudo o quanto exposto, apresentamos nossas conclusões e as referências bibliográficas.

## 1 OBSERVAÇÕES PRELIMINARES

### 1.1 Breve retrospectiva histórica do direito do trabalho

Analisar o instituto da sucessão no direito do trabalho implica, necessariamente, no retorno às raízes históricas desse ramo do direito. Nossa breve retrospectiva será feita sob o enfoque da proteção ao hipossuficiente na relação subordinada de trabalho e da importância da empresa como unidade produtiva e, portanto, garantidora do pagamento dos créditos do trabalhador diante de alterações na estrutura ou propriedade da empresa<sup>1</sup>, alterações essas em constante mutação e desenvolvimento, desde o surgimento do trabalho assalariado e, com ele, formas derivadas de trabalho subordinado.<sup>2</sup>

O trabalho assalariado surgiu como consequência de um processo social iniciado na Europa, que os historiadores chamam de Revolução Industrial. *Revolução* porque rompeu com antigos regimes sociais, intelectuais e produtivos.<sup>3</sup>

A Revolução Industrial inaugurou uma nova mentalidade: a da mudança, e contínua, da organização da sociedade e dos modos de vida do homem, mormente o de seus modos de produção de bens e serviços, o que leva Olea a afirmar, acertadamente, que:

Talvez, mais além do que se tem dito, resumindo a profundidade de seus efeitos, as mudanças derivadas da Revolução Industrial afetaram a mentalidade dos homens, mudando-a precisamente no sentido de que passou a ser um de seus componentes “*a expectativa e a tolerância da mudança contínua*” que, com efeito, tem ocorrido: “*a civilização industrial forçou reorganizações da sociedade e dos modos de vida do homem*” e que continuam ocorrendo, porque ainda estamos “*dentro da onda, e de tal modo aprisionados nela que não só aceitamos a mudança das bases normais da vida social pelo impacto da técnica, e não só assumimos a experiência de uma transformação perpétua [...], de um forjar e reforjar constantemente a vida social*” como, além disso, sob o impacto adicional dos pseudodogmas darwinianos, consideramo-nos a nós mesmos “*não como projetos de modelo certo, porém como meras possibilidades, maduras para qualquer mutação*”; é “*o próprio progresso que progride [...] em sua intensidade, em seu tempo,*

<sup>1</sup> Iniciamos o trabalho utilizando a terminologia legal constante da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos artigos 10 e 448, mas, no capítulo 2, será feita distinção entre *empresa, estabelecimento, pessoa física, pessoa jurídica, empresário individual e sociedade de fato*.

<sup>2</sup> “O trabalho do avulso, o eventual, o temporário e o intermitente são subordinados [...]” NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 191.

<sup>3</sup> “*Revolução*: Violenta e rápida destruição de um regime político, ou mudança radical de qualquer situação cultural [...]” (grifo do autor). ABBAGNANO, Nicola. *Dicionário de filosofia*. São Paulo: Martins Fontes, 1999. p. 858, 859.

*em sua violência” e que situa os homens “em um movimento de excitação permanente voltada para a mudança”. [...] <sup>4</sup> (grifo do autor).*

Esse processo revolucionário iniciou-se com o advento da primeira máquina a vapor, em meados do século XVIII, na Inglaterra. Com isso, a sociedade ocidental passou a produzir seus bens de consumo em série e uma nova relação entre capital e trabalho surgiu.

*A máquina, símbolo da nova tecnologia que a Revolução Industrial impõe e generaliza, e o modo de produção dela decorrente e o novo meio circundante que dela emerge – um meio apartado do natural, ou apenas natural enquanto fruto das capacidades naturais do homem –, “repercute (m) sobre os campos mais íntimos da vida social do homem, influi da existência inteira do homem; não pode deixar de afetar nenhuma esfera da existência e nenhum ângulo da cultura” [...] <sup>5</sup> (grifo do autor).*

Ao redor da máquina passaram a orbitar diversos elementos: o espaço físico, a matéria-prima, os utensílios, as marcas, enfim, os chamados *instrumentos de produção* e, com eles, os empregados, tudo isso organizado (e a organização é o principal elemento nessa composição) a fim de levar a cabo a produção, a consecução do lucro e a acumulação de capital. Surgiu, pois, a atividade econômica organizada.<sup>6</sup>

Como precedente histórico imediato à Revolução Industrial, havia a atividade produtiva manual (daí a expressão *manufatura*). Na maioria das vezes um pequeno grupo ou mesmo artesão cuidava de todo o processo produtivo, da obtenção da matéria-prima até a comercialização do produto final. Não havia atividade empresarial organizada propriamente dita.

No entanto, esse artesão não foi a pessoa que se converteu em empresário. A organização do modelo industrial poderia até não exigir inicialmente grandes somas em dinheiro para obtenção de matéria-prima, mas exigia investimento em maquinário caro e capital circulante de longo prazo. O investimento mostrara-se pesado mesmo para as grandes fortunas pessoais, o que levou os empresários a se estruturarem em sociedades (atualmente as *sociedades*

---

<sup>4</sup> OLEA, Manuel Alonso. *Introdução ao direito do trabalho*. Curitiba: Genesis, 1997. p. 299.

<sup>5</sup> *Ibidem*, p. 300.

<sup>6</sup> “Charles Benoist, numa síntese feliz, explicou que em torno do motor se concentraram os instrumentos de trabalho, e, em torno destes, os operários.” GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003. p. 1.

*empresárias*), com recursos advindos de fontes diversas, os quais podiam ser concentrados para melhor organização.

As sociedades mercantis de capital, com responsabilidade para o investidor limitada a seu aporte, conhecidas há muito tempo e fundamentalmente aplicadas às operações comerciais, começam a ser utilizadas agora nas atividades diretas de produção ou naquela dos meios de transporte, na estrada de ferro notadamente. A sociedade mercantil supõe, por si só – além de sua duração, não limitada à da vida humana, e a atração simples de recursos ao limitar a estes a responsabilidade dos sócios –, a integração em uma unidade superior e poderosa, do ponto de vista financeiro, de uma pluralidade de investidores, para os quais, de qualquer forma, a imobilização real de seus aportes deixa de ser tal, ao formalizar-se em ações, em geral em títulos de crédito, cuja transmissibilidade é progressivamente facilitada. Isto – ligado à segurança relativa que proporcionam as formas societárias que limitam a responsabilidade do sócio ao aporte de capital –, por sua vez, estimula o investimento e reforça o sentido primário da concentração financeira que traz consigo a Revolução Industrial; [...]<sup>7</sup>

Com a Revolução Industrial os trabalhadores perderam o controle do processo produtivo (matéria-prima, produto final e lucro) e passaram a trabalhar para um patrão. Instalou-se a exploração do homem pelo homem e, com ela, a relação subordinada de trabalho com o trabalho assalariado. De um lado o empregador (patrão), dono dos instrumentos de produção e do capital, detentor de todo o lucro (gerador da acumulação de capital), e, de outro, o empregado, subordinado ao empregador e dependente dessa relação para sobreviver. Configurou-se o modo de produção capitalista.

Adam Smith, na sua Riqueza das Nações, defendeu o capitalismo. Para ele, o capitalismo era salutar para a sociedade, uma vez que vigora o individualismo. Cada um, por si só, poderia ascender de classe social à medida que se esforçasse para produzir mais e melhor. O patrão se esforçaria para produzir bens cada vez mais baratos e melhores, o que beneficiaria toda a sociedade e, por sua vez, o empregado esforçar-se-ia para manter seu emprego e salário, trabalhando cada vez mais e melhor. Uma espécie de *mão invisível* tornaria essa relação harmoniosa naturalmente. Eram as influências do liberalismo e das ideias iluministas da época.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> OLEA, 1997, p. 326.

<sup>8</sup> MCCREADIE, Karen. *A riqueza das nações de Adam Smith: uma interpretação moderna e prática*. Tradução Ivan Pedro Ferreira Santos. São Paulo: Saraiva, 2010.

Não durou muito para se perceber que a relação entre empregados e empregadores era bastante desequilibrada e desarmoniosa e não houve qualquer *mão invisível* capaz de minorar os respectivos efeitos.

As jornadas excessivas, a exploração de mulheres e crianças, os acidentes e doenças, a insegurança quanto ao futuro e momentos nos quais não tivessem condições de trabalhar e a sujeição às intempéries do patrão capitalista que *decidia* não só *quanto* pagar, mas *quando* e *se* pagaria os baixos salários praticados, eram as condições de trabalho a que o proletariado tornou-se exposto.

Se tal exposição passou a ocorrer foi porque, principalmente, não havia um direito regulamentando a relação empregado/empregador.

Diante das adversidades das precárias condições de trabalho, o proletariado reagiu. E em resposta à essa reação, o Estado teve que intervir. Surge o direito laboral, regulando a relação subordinada de trabalho, não como fruto da “benevolência de filantropos, da classe patronal ou do Estado”<sup>9</sup>, mas dessa reação proletária coletiva, ávida por proteção contra o natural desequilíbrio causado pelo modo de produção capitalista e pelo trabalho subordinado.<sup>10 11</sup>

---

<sup>9</sup> GOMES; GOTTSCHALK, 2003, p. 2.

<sup>10</sup> No Brasil, a evolução histórica do direito do trabalho não apresentou exatamente as mesmas características europeias, mormente porque imediatamente anterior à relação empregatícia existia, em nosso país, predominantemente, a escravidão. “Todavia, não se deve olvidar que [...], mesmo antes da Revolução de 1930, o nosso incipiente Direito do Trabalho conheceu sua fase de auto-afirmação, numa inequívoca demonstração histórica de uma Consciência de Classe [...] Aqui temos a confirmação da prioridade cronológica do direito coletivo sobre o individual do trabalho. As greves que se deflagraram no Rio, na Bahia, em São Paulo, em outros pontos do território nacional [...] são bem a confirmação disso.” Ibidem, p. 5- 6.

Magano faz completa retrospectiva histórica do direito do trabalho no Brasil, em seu Manual de Direito do Trabalho, do que ressaltamos: “A evolução do Direito do Trabalho, no Brasil, se assinala pelas seguintes fases: 1) a do liberalismo monárquico, compreendendo o período entre a independência, em 7 de setembro de 1922, e a abolição da escravatura, em 13 de maio de 1888; 2) a do liberalismo republicano, que se estende da proclamação da República, em 15 de novembro de 1889 até a revolução de 1930; 3) e a do intervencionismo, que se conta de 1930 até os nossos dias.” MAGANO, Octávio Bueno. *Manual de direito do trabalho: parte geral*. São Paulo: LTr, 1980. v. I, p. 21- 47.

<sup>11</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 3-86. Nascimento traça histórico do direito do trabalho com alguns detalhes de casos reais oriundos das consequências da Revolução Industrial. Inicia o capítulo pela noção de direito de Reale, que, entendemos, explica bem o surgimento do direito do trabalho no contexto que pretendemos analisar: “O direito não é um fenômeno estático, é dinâmico. Desenvolve-se no movimento de um processo que obedece a uma forma especial de dialética na qual se implicam, sem que fundam, os pólos de que se compõem. De um lado, os *fatos* que ocorrem na vida social, portanto a dimensão fática do direito. De outro, os *valores* que presidem a evolução das idéias, portanto, a dimensão axiológica do direito. Fatos e valores exigem-se mutuamente, envolvendo-se num procedimento de intensa atividade que dá origem à formação das *estruturas normativas*, portanto a terceira dimensão do direito.

O Direito do trabalho é um produto típico do século XIX. Somente nesse século surgiram as condições sociais que tornaram possível o aparecimento do direito do trabalho, como um ramo novo da comum ciência jurídica, com características próprias e autonomia doutrinária. É exagero – e talvez erro de perspectiva histórica – atribuir alguém a sua origem à antiguidade greco-romana. E isso porque este novo ramo do direito é o resultado, o produto direto da técnica moderna, da industrialização destes últimos tempos. Só com a máquina é que apareceram os problemas humanos e sociais que deixaram de encontrar soluções nos quadros do direito clássico.<sup>12</sup>

Neste contexto, o da proteção gerada precipuamente pela reação proletária, diante de qualquer mudança na estrutura ou propriedade da empresa, o desenvolvimento da legislação trabalhista emprestou força à unidade produtiva (atividade econômica organizada) como garantidora do pagamento dos créditos do empregado.

## 1.2 Natureza jurídica do direito do trabalho

Para a conceituação do direito do trabalho e justificar a interpretação dada ao instituto da sucessão analisado no presente trabalho, mister se faz determinar sua natureza jurídica, o que nos conduz à clássica distinção entre direito público e direito privado.

Gomes e Gottschalk afirmam, em relação à citada divisão do Direito, que “Inútil se torna a busca de um elemento diferenciador dos dois campos do Direito, porque afinal se acabaria perdendo no emaranhado de uma avalanche de teorias (Holliger conseguiu catalogar 104)

---

Na gênese da norma jurídica está presente a energia dos fatos e valores que se atuam reciprocamente, pressionando uns sobre outros, pondo-se a norma jurídica como a síntese integrante que se expressa como resultado dessa tensão.

A formação histórica do direito do trabalho não se afasta dessa regra. Ao contrário, confirma-a. O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida da Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes. A necessidade de dotar a ordem jurídica de uma disciplina para reger as relações individuais e coletivas de trabalho cresceu no envolvimento das ‘coisas novas’ e das ‘idéias novas’ [...]” (grifo do autor). E sobre o conceito do proletário, tipo social do qual emanaram todas as reações a motivarem o surgimento do direito do trabalho, continua o mesmo autor: “O proletário é um trabalhador que presta serviços em jornadas que variam de 14 a 16 horas, não tem oportunidades de desenvolvimento intelectual, habita em condições subumanas, em geral nas adjacências do próprio local da atividade, tem prole numerosa e ganha salário em troca disso tudo.” NASCIMENTO, 2009, p. 3-4, 13.

<sup>12</sup> “Os motivos que levaram o Estado a dar esse passo decisivo na história dos destinos humanos podem ser sumariados, didaticamente, da seguinte maneira: 1) os vícios e as consequências da liberdade econômica e do liberalismo político; 2) o maquinismo; 3) a concentração de massas humanas e de capitais; 4) as lutas de classes, com as conseqüentes rebeliões sociais; 5) os livres acordos entre grupos profissionais; 6) a encíclica ‘Rerum Novarum’, 7) a guerra (1914/1918).” MORAES FILHO, Evaristo. *Introdução ao direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1978. p. 43.

explicativas da distinção entre direito público e privado.”<sup>13</sup> Nascimento complementa, a esse respeito, que “[...] a distinção entre direito público e direito privado é meramente ideológica. Varia, no tempo e no espaço. Não é essencial. Vale como método de estudo, de grande utilidade. Porém, o direito existiria ainda que não existisse essa discriminação de setores.”<sup>14</sup>

Muitos, inclusive, defendem a inutilidade da própria distinção, diante da avassaladora interferência do Estado, hodiernamente, na maioria dos campos sociais.

Ficamos com a opinião de Reale, para quem toda ciência, para ser bem estudada, precisa ser dividida, ter suas partes claramente discriminadas e, por isso, a distinção ainda que difícil, se impõe:

[...] embora com uma alteração fundamental na teoria romana, que levava em conta apenas o elemento do interesse da coletividade ou dos particulares. Não é uma compreensão errada, mas incompleta. É necessário, com efeito, determinar melhor os elementos distintivos e salientar a correlação dinâmica ou dialética que existe entre os dois sistemas de Direito, cuja síntese expressa a unidade da experiência jurídica.<sup>15</sup>

Para essa integração ou complementação da clássica distinção do direito em público e privado, que usualmente leva em consideração a prevalência do interesse em questão (se interesse público ou privado), Reale ensina que se deve identificar se a relação é de *coordenação do Estado* ou de *subordinação ao Estado*.<sup>16</sup> Para ele, como relação de mera *coordenação*, existem as situações em que as partes estão em pé de igualdade. Como exemplo, podemos citar o contrato de compra e venda. Como relação de *subordinação*, há situações em que o Estado assume uma posição *institucional*, ou seja, manifestando sua autoridade organizada. Como exemplo, tem-se a relação jurídica entre Estado e contribuinte, em que há a obrigatoriedade de pagamento de um tributo.

Ocorre que, algumas vezes, o Estado figura em um dos lados da relação de forma simbólica. Nessas situações, sua presença não é imediatamente identificada, mas *subentendida* de acordo com a função que exerce na relação, se de *coordenação* ou de clara imposição de *subordinação*, com a função institucional de proteger o interesse de caráter geral (social) e/ou

<sup>13</sup> GOMES; GOTTSCHALK, 2003, p. 21-22.

<sup>14</sup> NASCIMENTO, 2009, p. 249.

<sup>15</sup> REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 340.

<sup>16</sup> *Ibidem*, p. 339-341.

equilibrar a relação. É o caso do direito penal em que, aparentemente, a relação se dá entre criminoso e vítima, mas quem tipifica o ato como crime e comina a pena é o Estado, sendo que o bem a ser tutelado não é somente o direito da vítima, mas a proteção de toda a sociedade. Pode-se dizer, assim, que, na relação regulada pelo direito penal, de um lado está o criminoso e, de outro, o Estado, que se coloca no lugar da vítima, representando toda a sociedade.<sup>17</sup>

Problema maior se impõe quando tentamos situar o direito do trabalho em um desses grandes ramos do direito, público ou privado.

Isto porque, patente é que no direito laboral identificamos situações em que, de um lado, o Estado é mero coordenador, – ex. a própria vontade de contratar, sendo que na relação empregatícia ninguém é obrigado a contratar ou ser contratado. Ainda, é um excelente exemplo dessa função do Estado, meramente coordenadora, a possibilidade das partes da relação empregatícia estipularem direitos ao trabalhador, além dos mínimos legalmente assegurados e, de outro lado, situações em que não é dado às partes o direito de escolha, principalmente, porque, nessas situações, a posição do Estado é a de proteção do lado mais fraco, equilibrando a relação. Seriam exemplos, dessa segunda relação, normas em que as partes não são livres para estipularem qualquer previsão diferente, como as previsões dos artigos 10 e 448 da CLT em relação às consequências, para o contrato de trabalho, oriundas da alteração ou mudança na propriedade ou estrutura jurídica da empresa?

A resposta afirmativa para a indagação acima leva muitos autores renomados chegarem à conclusão de que o direito do trabalho é um direito *sui generis*, de natureza mista, um pouco privado e um pouco público.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Direito penal é o conjunto de normas que regula “[...] os atos que atentam, direta ou indiretamente, contra a ordem social, pondo-a em perigo, lesando os direitos dos indivíduos, determinando as penas e as medidas de segurança aplicáveis.” DINIZ, Maria Helena. *Compêndio de introdução à ciência do direito*. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 263.

<sup>18</sup> Cesarino Junior chegou a situá-lo em um terceiro ramo do direito: o social, já que, para ele, esse ramo do direito corresponde a um sistema de proteção aos hipossuficientes. MAGANO, 1980, p. 49. Discordamos de referida opinião, assim como Magano, tendo em vista que, por sua justificativa, todos os ramos do direito estariam situados no direito social, uma vez que todos, de uma forma ou de outra, visam benefícios sociais. Todo direito é, pois, social.

Para Reale, a distinção entre direito privado e público não comporta um terceiro gênero. *Tertius non datur*. Sendo que, para o referido jurista, não há como negar a natureza publicística desse ramo do direito:

[...] como resulta da determinação de seus elementos capitais. Constitui-se, com efeito, como sistema de princípios e regras destinados a disciplinar as relações entre empregadores e empregados, e as respectivas entidades representativas, a instituir órgãos de Previdência e de Seguro sociais, a reger as formas e meios necessários à solução dos conflitos dos indivíduos e das categorias profissionais, não apenas segundo o desejo ou interesse de cada uma delas, mas principalmente segundo exigências do bem comum. Quando o Estado disciplina as formas de prestação do trabalho, a da Previdência Social; ou, então, quando disciplina os contratos coletivos etc., ele interfere na sua qualidade fundamental de *poder soberano*, estabelecendo o equilíbrio entre as partes interessadas e impondo soluções a que os particulares estão todos sujeitos. Tais vínculos são de *subordinação*, e não de *coordenação*.<sup>19</sup> (grifo do autor).

No entanto, para resolvermos a questão da natureza jurídica do direito do trabalho, o que se impõe é outra indagação, que antecede à primeira feita linhas atrás, a saber: quando o Estado determina regras para situações nas quais os particulares não têm autonomia da vontade (normas de ordem pública), estaria em uma posição em que, claramente, subordina a outra parte da relação?

Por toda a retrospectiva histórica do direito do trabalho feita linhas acima, precisamos discordar de Reale.

Para nós, a dicotomia direito público/direito privado se resolve identificando se em um ou em ambos os lados da relação jurídica figura o Estado. Nesse caso, a relação é de direito público. Se em ambos os lados figuram particulares, a relação é de direito privado.<sup>20</sup>

A propósito, convém precisar que tal afirmação, de que as normas trabalhistas são de ordem pública, não significa afirmar que integram o direito público. Uma coisa é a distinção entre o direito público e o direito privado e a adequada ubiquação do direito trabalhista dentro dessa classificação tradicional, e outra, muito diferente, é afirmar que as normas trabalhistas são de ordem pública. Essa afirmação só significa que o Estado considerou melhor excluir a possibilidade de que as partes acordem por decisão própria a regulamentação de sua conduta, de maneira diversa da que tenha entendido o legislador. Mas a norma de ordem pública tanto pode

---

<sup>19</sup> REALE, 2002, p. 350.

<sup>20</sup> DINIZ, 2007, p. 255.

pertencer ao direito público como ao direito privado. Vejamos um exemplo bem ilustrativo: o direito de família faz parte do direito civil e, portanto, integra o direito privado, sendo, todavia, todas, ou quase todas as suas disposições, de ordem pública, no sentido de que os interessados não podem regular suas relações jurídicas de modo diferente do estabelecido pelo legislador.<sup>21</sup>

Com efeito, a origem do significado de *norma de ordem pública* encontra-se no direito romano, da distinção entre *jus cogens* e *jus dispositivum*, sendo que se trata de direito imperativo (norma de ordem pública) quando a ordem jurídica “não confere ao sujeito de direito a faculdade de regulamentar livremente suas relações jurídicas, mas determina sua conduta de modo absoluto, soberano incondicional.”<sup>22</sup> Por outro lado, trata-se de direito dispositivo (*jus dispositivum*), quando a “própria ordem jurídica delega aos sujeitos de direito o poder de formular sua própria norma de conduta, condicionando a obrigatoriedade da norma legal a não utilização dessa faculdade.”<sup>23</sup>

A dificuldade de conceituação da qualidade de *ordem pública* à norma reside no fato de que tal qualidade se assenta na valoração jurídica vigente em dado momento histórico. Isto quer dizer que a qualidade de ordem pública está diretamente ligada aos valores sociais vigentes. Por isso, essa qualidade pode variar no tempo e no espaço. Contrapõem-se às normas de ordem pública as normas dispositivas, em que a autonomia da vontade impera, apenas reconhecendo-se os direitos exercitáveis conforme a vontade de seu titular.

Em relação ao direito do trabalho, não é porque a maioria de suas normas é de ordem pública que ele faz parte do direito público. Isto porque, mesmo tendo normas de ordem pública, continua regulando relações entre particulares. Se fosse assim, o direito do consumidor também seria ramo do direito público, bem como o direito de família. Em ambos os ramos citados (consumidor e família) encontramos normas que não deixam margem à autonomia da vontade das partes e, nem por isso, situam-se no direito público.

E mais, não se deve confundir a proteção dada pelo direito do trabalho que, insistimos, regula relações entre particulares (empregado/empregador), com a proteção dada ao trabalhador por outros ramos do direito, situados no direito público, porque regulam a relação do Estado com

---

<sup>21</sup> RODRIGUES, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTR, 2000. p. 152.

<sup>22</sup> *Ibidem*, p. 151.

<sup>23</sup> *Ibidem*.

os particulares, ex. direito previdenciário e direito administrativo, este último intimamente ligado às normas de fiscalização e poder de polícia da administração pública em relação a todo tipo de trabalho subordinado.<sup>24</sup>

Logo, por tudo o quanto explanado, considerando-se que o direito do trabalho regula as relações entre particulares (empregado e empregador), por mais que suas normas sejam em sua maioria de ordem pública (o que não se confunde com direito público), adotamos o entendimento de que esse ramo do direito faz parte do direito privado. Nesse sentido também é Nascimento:

Se admitirmos a validade metodológica da distinção entre direito público e privado, o direito do trabalho seria ramo do direito privado, porque não vincula o cidadão ao Estado; regula interesses imediatos dos particulares; é pluricêntrico, emanado de fontes internacionais, estatais e não estatais; tanto a convenção coletiva do trabalho como o contrato individual de trabalho não se desvincularam do âmbito do direito privado.

[...]

A publicização do direito do trabalho significa o absolutismo e o totalitarismo estatal, o que é indesejável, também, na ordem jurídica trabalhista.

O direito do trabalho é portanto ramo do direito privado porque regula interesses imediatos dos particulares, é pluricêntrico, e tanto a convenção coletiva de trabalho como o contrato individual não se desvincularam do âmbito do direito privado.<sup>25</sup>

Também no sentido de que o direito do trabalho é ramo do direito privado: Luciano Martinez<sup>26</sup>, Maurício Godinho Delgado<sup>27</sup>, Sergio Pinto Martins<sup>28</sup> e Maria Helena Diniz.<sup>29</sup>

O que importa para o estudo do instituto da sucessão trabalhista é que as normas de *ordem pública* existentes no direito do trabalho objetivam a garantia da *liberdade real*, que só pode ser praticada com a igualdade entre empregado e empregador, entre capital e trabalho.

Assim, o direito do trabalho não é um limitador da liberdade de contratar, mas sim da liberdade de explorar o fator trabalho, constituindo-se, inversamente, a possibilidade de existir

---

<sup>24</sup> Nesse sentido, situando o direito previdenciário e o direito administrativo no âmbito do direito público, Maria Helena Diniz. DINIZ, 2007, p. 261, 264.

<sup>25</sup> NASCIMENTO, 2009, p. 250.

<sup>26</sup> MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 44-45.

<sup>27</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 75.

<sup>28</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 25.

<sup>29</sup> DINIZ, op. cit., p. 275.

uma real liberdade de contratar. No direito do trabalho não existem normas imperativas que *excluem* a vontade privada, mas que a cercam de garantias para assegurar sua livre formação e manifestação.

### 1.3 Definição de direito do trabalho

Toda definição está condicionada a um determinado enfoque de seu autor. Nosso intento é encontrar uma definição de direito do trabalho útil aos objetivos do presente estudo e que lhe sirva de norte.

Com efeito, na busca de uma definição que reflita a essência do direito do trabalho, os juristas tendem a adotar posturas distintas, ora enfatizando os sujeitos da relação regulada, ora seu objeto. Trata-se, aquelas, das definições subjetivistas e estas das objetivistas. Há, ainda, as concepções mistas que procuram combinar os dois enfoques.

A definição subjetivista considera a formação do direito do trabalho e considera, precipuamente, a função de proteção dos trabalhadores. Mas, ao realçar o caráter protetivo, pode levar “a uma tendência expansionista ou reducionista dessa disciplina jurídica, ou seja, pode abranger toda e qualquer relação de trabalho ou somente a empregatícia”<sup>30</sup>, o que importaria em grave erro científico. A vantagem dessa definição é o enfoque sob o prisma teleológico do direito do trabalho “sua qualidade de ramo jurídico dirigido a garantir um aperfeiçoamento constante nas condições de pactuação da força de trabalho na sociedade contemporânea.”<sup>31</sup>

Dentre os adeptos das correntes subjetivistas, autores há que preferem frisar o aspecto da debilidade econômica dos trabalhadores como objetivo principal da proteção das normas do direito do trabalho. Dão um cunho nitidamente subjetivista, que encara a matéria deste direito pelo prisma dos sujeitos na vida econômica. Dando a produtividade como o objeto do direito econômico, por exemplo, vê *Radbruch* nas normas trabalhistas “a proteção do débil diante do poderoso endinheirado”.

Ainda dentro deste ponto de vista, *Rovelli* e *Walker Linares*. Entre nós, Cesarino Júnior é o campeão desta concepção do direito social, mais amplo do que o do trabalho, em sua maneira de ver. “Esquemmatizando – escreve – poderíamos dizer que, em última análise, o Direito Social é ‘o sistema legal de proteção aos economicamente fracos.’”<sup>32</sup>

<sup>30</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Sucessão trabalhista*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2001. p. 21.

<sup>31</sup> DELGADO, 2008, p. 51.

<sup>32</sup> MORAES FILHO, 1978, p. 14-15.

Por outro lado, é exemplo de definição objetivista a que considera a matéria disciplinada pelo direito do trabalho e não as pessoas que figuram nas relações jurídicas por ele disciplinadas, o clássico<sup>33</sup> exemplo de Messias Pereira Donato que define direito do trabalho como o: “corpo de princípios e de normas jurídicas que ordenam a prestação do trabalho subordinado ou a este equivalente, bem como as relações e os riscos que dela se originam.”

Dentro desta corrente de opinião poderiam ser rapidamente lembradas certas definições, nas quais o direito do trabalho vem conceituado como o conjunto das condições necessárias à existência e à organização do trabalho; como o direito da produção e do capital, disciplinador das atividades que se referem ao incremento dos meios morais e materiais da nação. São definições gerais, sem maiores aprofundamentos nem da compreensão nem da extensão do termo que se quer analisar. Fixam-se em problemas indeterminados, apontam finalidades extrajurídicas para o direito do trabalho: econômicas, éticas, políticas, e assim por diante. Devem, pois, ser desde logo abandonadas como emprestáveis embora denunciem alguma coisa válida como nota característica do direito do trabalho.<sup>34</sup>

O enfoque objetivista tem base na definição do direito do trabalho porque parte da relação a ser regulada (a empregatícia), considerando-se todas as suas características. Essa característica confere a tal concepção um olhar um pouco mais preciso sobre a substância e os elementos componentes do direito do trabalho.

Não obstante, o acentuado direcionamento teleológico do Direito do Trabalho – e que consiste em seu qualificativo diferenciador perante outros ramos jurídicos – pode descolorir-se nas definições objetivistas, com prejuízo ao desvelamento da essência desse ramo jurídico especializado.<sup>35</sup>

Em nosso entendimento, não há como adotar-se, separadamente, uma ou outra definição, sem levar em consideração todos os elementos que dão vida às normas trabalhistas: os sujeitos, as relações, as instituições, as regras, os princípios e as finalidades.

O Direito do trabalho reflete a visão humanista do próprio direito nas relações sociais, cujo objeto é o trabalho humano subordinado. É a expressão mais autêntica do humanismo jurídico, atuando como forma de renovação social, evitando os problemas decorrentes da questão social nas relações trabalhistas.<sup>36</sup>

---

<sup>33</sup> Citado por Maurício Godinho Delgado, Amauri Mascaro Nascimento e Francisco Ferreira Jorge Neto. DELGADO, 2008, p. 50; NASCIMENTO, 2009, p. 187; JORGE NETO, 2001, p. 21.

<sup>34</sup> MORAES FILHO, 1978, p. 13.

<sup>35</sup> DELGADO, op. cit., p. 51.

<sup>36</sup> JORGE NETO, op. cit., p. 25.

Posto isso, considerando o enfoque do presente trabalho, e na busca da mais completa definição do direito laboral a fim de sustentar o entendimento do instituto objeto do presente estudo, adotamos a concepção mista desse ramo do direito, a de Magano, que leciona:

Direito do Trabalho pode ser definido como o conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais.<sup>37</sup>

Entendemos que a definição acima é a mais completa, na medida em que fixa a composição do direito do trabalho enquanto parte do ordenamento jurídico (*conjunto de princípios, normas e instituições*), as relações e sujeitos às quais esse conjunto de normas é aplicado (*à relação de trabalho subordinado e situações equiparáveis*) e os objetivos que pretende atingir (*a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais*), o que serve de base ao entendimento do instituto da sucessão trabalhista.

---

<sup>37</sup> MAGANO, 1980, p. 50.

## 2 SUCESSÃO TRABALHISTA

### 2.1 Previsão legal

A sucessão, no direito do trabalho brasileiro, vem prevista em dois artigos da CLT, *in verbis*:

Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

### 2.2 Precedentes históricos

O instituto, objeto de nosso estudo, encontra raízes históricas na Carta del Lavoro<sup>38</sup>, cujo artigo XVIII previa, em sua primeira parte:

*XVIII - Nelle imprese a lavoro continuo, il trapasso della azienda non risolve il contratto di lavoro, e il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare. Egualmente la malattia del lavoratore, che non ecceda una determinata durata, non risolve il contratto di lavoro. Il richiamo alle armi o in servizio della M.V.S.N. non è causa di licenziamento.*<sup>39</sup>

A Constituição brasileira de 1937 também o trouxe prevendo que a mudança de proprietário não rescindiria os contratos de trabalho. Não constou na Constituição de 1946, mas permaneceu previsto na legislação ordinária, como ocorria desde a lei 62, de 5 de junho de 1935, em seu artigo 3º.<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> A *Carta do Trabalho* é o documento de 1927, do Partido Nacional Fascista, de Benito Mussolini, ex-ditador italiano. Nela apresentaram-se as linhas gerais de orientação que deveriam guiar as relações de trabalho na sociedade, nomeadamente entre o patronato, os trabalhadores e o Estado. Segundo este documento, todos deveriam seguir as orientações e o interesse do Estado, que eram colocados em patamar superior aos dos particulares.

<sup>39</sup> ITÁLIA. 1927. *La Carta Del Lavoro* – 21 aprile 1927. Disponível em: <<http://www.italia-rsi.org/irs/cartadellavoro.htm>>. Acesso em: 15 set. 2012.

<sup>40</sup> Nascimento observa que na Itália, na Espanha e na Argentina o princípio é amplamente acolhido. NASCIMENTO, 2009, p. 916.

## 2.3 Abrangência

O instituto da sucessão trabalhista se aplica às relações empregatícias urbanas e rurais (artigo 1º, *caput*, da lei 5.889/73), vez que o conceito de estabelecimento empresarial abrange também as unidades produtivas no âmbito das atividades agrícolas e pecuárias.

Não há que se falar em sucessão no trabalho doméstico. Isto porque a Constituição Federal de 1988 excetua esse trabalhador das normas da CLT bem como porque, em âmbito doméstico, inexistente atividade econômica organizada e finalidade lucrativa. Assim, excluem-se da aplicação da sucessão trabalhista, os empregados domésticos.

## 2.4 Conceito

Analisando-se os dois artigos de lei fundantes da sucessão trabalhista, tem-se que o artigo 10 utiliza a expressão *alteração na estrutura jurídica da empresa* e o artigo 448 utiliza a expressão *mudança na propriedade da empresa*.

*Alteração na estrutura jurídica da empresa*, nos amplos termos em que deve ser entendida a *empresa* para o direito do trabalho, conforme será visto no item 3.2, é a modificação de

sua constituição e funcionamento como pessoa com direitos e obrigações: modificação na organização jurídica; transformação da sociedade limitada em anônima, individual, em comandita etc. ou vice versa; fusão de duas ou mais sociedades, surgindo uma terceira simultaneamente; incorporação de uma, que se extingue, sendo absorvidos seu patrimônio e relações jurídicas pela incorporante [...]<sup>41</sup>

Já a mudança na *propriedade da empresa* é a transferência da titularidade da unidade produtiva ou de parte significativa da unidade produtiva, como o trespasse (ou *transpasse*), o arrendamento ou o usufruto.

Com efeito, o empregado, hipossuficiente que é, não pode estar sujeito às estratégias societárias ou financeiras de seu empregador. Isso quer dizer que a simples compra e venda de cotas sociais (ou ações), transformação, fusão, cisão, incorporação, trespasse, arrendamento,

---

<sup>41</sup> CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 37. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 343.

usufruto ou qualquer forma de alteração na estrutura jurídica do empregador ou mesmo de transferência da unidade produtiva da qual o empregado faça parte, não devem prejudicar nem dificultar a continuidade do trabalho nem o recebimento de créditos pelos empregados.

O empregado não participa das decisões relativas a essas alterações, não influencia na administração e nas mudanças societárias da empresa e, portanto, não pode ser responsabilizado pelas consequências da alteração da pessoa jurídica que o emprega ou da atividade organizada da qual faz parte.

Os direitos oriundos da relação contratual podem ser exercidos contra terceiros que nenhuma interferência tiveram em sua formação e conclusão. O laço que os prende – a empregador e empregado – resiste ao desaparecimento da figura do empregador – celebrante, porque se ata imediatamente ao terceiro que sucedeu, independentemente de nova estipulação. Assim, o novo titular de um estabelecimento deve respeitar os contratos celebrados por seu antecessor, como o adquirente de um prédio é obrigado a respeitar o contrato de locação entre o alienante e o inquilino. Em ambos os casos, o sucessor assume as obrigações e encargos contraídos pelo antecessor, em virtude simplesmente de ter sucedido.<sup>42</sup>

Assim, adotamos o conceito de Delgado que leciona:

Sucessão de empregadores é figura regulada pelos artigos 10 e 448 da CLT. Consiste no instituto justrabalhista em virtude do qual se opera, no contexto da transferência de titularidade de empresa ou estabelecimento, uma complexa transmissão de créditos e assunção de dívidas trabalhistas entre alienante e adquirente envolvida.<sup>43</sup>

Para Martins: “Sucessão vem a ser a modificação do sujeito em dada relação jurídica. Assim, há necessidade de que exista nova relação jurídica, porém, sujeitos diversos, que se sucedem. [...] Para o direito do trabalho a sucessão tem um aspecto mais econômico do que jurídico.”<sup>44</sup>

Isto porque:

a utilização, pela lei, da expressão *empresa* também aqui assume caráter funcional, prático, que é o de enfatizar a despersonalização do empregador e insistir na relevância da vinculação do contrato empregatício ao empreendimento empresarial, independentemente de seu efetivo titular.<sup>45</sup>  
(grifo do autor).

<sup>42</sup> GOMES; GOTTSCHALK, 2003, p. 98.

<sup>43</sup> DELGADO, 2008, p. 408.

<sup>44</sup> MARTINS, 2008, p. 189.

<sup>45</sup> DELGADO, op. cit., p. 409.

O instituto é conhecido por outros nomes como *sucessão trabalhista* e *sucessão subjetiva de contrato*. Alguns autores entendem que a expressão mais acertada é *sucessão de empregador* porque, realmente, o que se sucede é o *empregador*.<sup>46 47</sup> Jorge Neto prefere utilizar a expressão *sucessão trabalhista* porque abrange tanto a alteração na estrutura jurídica quanto a mudança na propriedade da empresa.<sup>48</sup> No entanto, em várias situações de alteração na estrutura jurídica da empresa não há, propriamente, a mudança de empregador, como na transformação ou na compra de cotas sociais de sociedade ou ações de sociedade anônima (nesses casos, o empregador continua o mesmo, sequer muda o CNPJ que lhe identifica a personalidade jurídica), por isso não há incidência de sucessão. Também preferimos adotar a expressão *sucessão trabalhista*, mas por simples motivo prático. Porque identifica, de forma mais rápida e didática, o tipo de sucessão, ou seja, a que ramo do direito ela é afeta.

#### 2.4.1 Diferenças entre sucessão trabalhista e grupo econômico

Grupo econômico nada tem a ver com o instituto da sucessão trabalhista. O § 2º, do artigo 2º da CLT, traz em seu bojo a identificação de *grupo econômico*:

Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Por sua vez, a lei 5.889/73, que disciplina o trabalho rural estabelece, em seu artigo 3º, § 2º:

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Para Delgado, grupo econômico é:

<sup>46</sup> “Sucedem-se empregadores e não emprêsas, estas, por sua própria natureza, com maiores possibilidades de continuidade, como grupos sociais que são.” (grifo do autor). CATHARINO, José Martins. *Compêndio universitário de direito do trabalho*. São Paulo: Jurídica e Universitária, 1972. v. 1, p. 170.

<sup>47</sup> Nesse sentido também Moraes Filho: “A indevidamente chamada sucessão de empresa nada mais é do que a sucessão de empregadores [...]” MORAES FILHO, 1978, p. 227.

<sup>48</sup> JORGE NETO, 2001, p. 106.

a figura resultante da vinculação justralhista que se forma entre dois ou mais entes favorecidos direta ou indiretamente pelo mesmo contrato de trabalho, em decorrência de existir entre estes entes laços de direção ou coordenação em face de atividades industriais, comerciais, financeiras, agroindustriais ou de qualquer outra natureza econômica.

[...]

De maneira geral, serão pessoas jurídicas, mas não necessariamente. Entes despersonalizados (massa falida, por exemplo), ou até mesmo pessoas físicas que ajam como empresários, agentes econômicos típicos, também esses sujeitos de direito podem ser tidos como membros aptos a integrar a figura do grupo econômico justralhista. O que quer a lei é que o sujeito jurídico, componente do grupo econômico para fins justralhistas consubstancie essencialmente um ser econômico, uma empresa (expressão sugestivamente enfatizada pelos dois preceitos legais enfocados). O caráter e os fins econômicos dos componentes do grupo surgem, assim, como elementos qualificadores indispensáveis à emergência da figura aventada pela ordem jurídica trabalhista.<sup>49</sup>

A jurisprudência atual tem admitido até mesmo a formação de grupo econômico entre associações e sociedades sem fins lucrativos, desde que haja articulação/coordenação entre elas.<sup>50</sup> Concordamos com tal posição, na medida em que a própria CLT equipara as entidades sem fins lucrativos a empregador e não há motivo para excluir da proteção do instituto do grupo de empresas ou mesmo da sucessão os empregados de instituições sem fins lucrativos ou mesmo de profissionais liberais.

Adotada a meia ficção equiparativa, do empregador à empresa, o legislador teve de recorrer a outra: considerar os profissionais liberais e as pessoas jurídicas “sem fins lucrativos” [...] *como se fôsem empresas*. Se assim não procedesse estaria excluindo da proteção verdadeiros empregados, simplesmente pelo fato de seus empregadores não serem equiparáveis à empresas.<sup>51</sup> (grifo do autor).

Assim, a pessoa (jurídica, física ou mesmo o ente despersonalizado), que é parte de um mesmo grupo econômico, não é sucessora nem sucedida das demais pessoas do grupo. O que existe entre *pessoas* do mesmo grupo (ou *empresas*, como quer a lei trabalhista e no sentido e contexto de *empresa* para o direito do trabalho) é a responsabilidade solidária em relação aos créditos trabalhistas, decorrentes da identidade de direção, ou seja, todas elas desenvolvem

<sup>49</sup> DELGADO, 2008, p. 399, 401.

<sup>50</sup> Delgado não admite configuração de grupo econômico entre entes sem fins lucrativos. *Ibidem*, p. 401. No entanto, no contexto em que apresentamos e defendemos o conceito de estabelecimento bem como os objetivos, natureza jurídica e princípios do Direito do Trabalho, para fundamentar o instituto da sucessão de empregador, acreditamos na possibilidade de configuração de grupo econômico mesmo entre entidades sem fins lucrativos.

<sup>51</sup> CATHARINO, José Martins. *Compêndio de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1981. v. 1, p. 162.

atividades dirigidas pelas mesmas pessoas e, portanto, preenchendo os requisitos do artigo 2º, § 2º, da CLT, *in verbis*:

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

O grupo econômico, para fins justralhistas, não necessita se revestir das modalidades jurídicas típicas do direito econômico ou direito comercial (*holdings*, consórcios, *pools*, etc.). Não se exige, sequer, prova de sua formal institucionalização cartorial: pode-se acolher a existência do grupo desde que emergjam evidências probatórias de que estão presentes os elementos de integração interempresarial de que falam os mencionados preceitos da CLT.

Com isso, intenta-se dizer que:

[...] do ponto de vista econômico, a direção unitária traduz-se, fundamentalmente na existência de uma política econômico-empresarial geral e comum para o conjunto de sociedades agrupadas (a chamada *corporate planning process, konzernpolitik*). Tal direção unitária, incidindo potencialmente sobre os diversos aspectos setoriais do respectivo funcionamento – unidade da política comercial, da política de produção e de vendas, da política financeira, da política laboral, da política de investimentos, da política de gestão – assegura a coordenação das atividades das várias sociedades componentes e a coesão econômica do conjunto através da submissão das respectivas políticas individuais a uma política econômica geral emanada do núcleo dirigente do grupo.<sup>52 53</sup>

<sup>52</sup> NASCIMENTO, 2009, p. 649-650.

<sup>53</sup> Nesse mesmo sentido é a jurisprudência: “GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. No âmbito do Direito do Trabalho, o grupo econômico dispensa formalização, pois o Direito do Trabalho é informado pelo princípio da realidade. Assim, basta a prova inequívoca sobre a existência de controle, direção e/ou administração comum entre os empreendedores na forma do art. 2º, par. 2º, da CLT para que se imponha a responsabilização solidária de cada um dos integrantes do grupo.” (Processo TRT/SP Nº: 01158200420202007, Nº de Turma: 004, Nº de Pauta: 039, Magistrado Responsável: PAULO AUGUSTO CAMARA, Demandante: José Jesus Quedas, Demandado: 1. Districorp Comercial Ltda. 2. General Icy Ltda.).

“EMENTA: GRUPO ECONÔMICO. CONFIGURAÇÃO. Como forma de ampliar as garantias dos créditos trabalhistas, o § 2º do art. 2º da CLT delineou a figura do grupo econômico, o qual se caracteriza pela diversidade de personalidade jurídica, mas mantida a mesma direção, controle ou administração entre as empresas, vinculando-se umas às outras. In casu, havendo nos autos prova robusta de que havia entre as empresas demandadas interesses, comando e direção comuns, evidencia-se a existência de grupo econômico, reputando-se correta a condenação das reclamadas de forma solidária. Recurso a que se nega provimento.” (ACÓRDÃO PROC. NU.: 00053.2006.025.13.00-0, RECURSO ORDINÁRIO, RECORRENTE: COMPANHIA TROPICAL DE HOTÉIS (HOTEL TAMBAÚ), RECORRIDOS: ADRIANA MORAES DE CRASTO E S/A - VIAÇÃO AÉREA RIOGRANDENSE E FUNDAÇÃO RUBEM BERTA - PAR).

A responsabilidade entre pessoas (empresas) do mesmo grupo econômico é solidária, enquanto que entre sucessor e sucedido, pelo menos em tese e a princípio, não há nem responsabilidade solidária nem subsidiária.<sup>54</sup>

Não obstante, o objetivo principal do instituto do grupo econômico é o mesmo do instituto da sucessão trabalhista, qual seja, “[...] ampliar as possibilidades de garantia de crédito trabalhista, impondo responsabilidade plena por tais créditos às distintas empresas componentes do mesmo grupo econômico [...]”<sup>55</sup>

No entanto, situação interessante é levantada por Nascimento no caso de uma sociedade ser cindida e se dividir em três sociedades. Imaginando-se que os empregados da antiga sociedade também sejam divididos entre as três novas sociedades. Imaginando-se, ainda, que essas três novas sociedades passem a fazer parte de um mesmo grupo econômico. Estar-se-ia diante de sucessão trabalhista? Ou seja, uma pode se considerar sucessora da outra em relação ao pessoal que recebeu? Nascimento afirma que não se trata de sucessão, mas de configuração

---

“GRUPO ECONÔMICO - A situação que se apresenta evidencia a existência de interesse econômico comum, restando configurado o grupo econômico entre as duas primeiras reclamadas. A existência de sócios comuns nas empresas, para fins da legislação trabalhista, é suficiente para que se considere configurado grupo econômico nos moldes do art. 2º, parágrafo 2º da CLT. Assim se posiciona a Jurisprudência e também a Doutrina. Responsabilidade solidária imposta na sentença, que deve ser mantida.” (TRT 4ª R. - RO 00786.021/00-4 - 3ª T. - Relª Juíza Eurídice Josefina Bazo Tôrres - J. 05.11.2003).

“GRUPO ECONÔMICO. Acolhe-se a existência de grupo econômico, tão-somente, pela unidade de comando ou pela relação de coordenação entre as empresas. Para fins trabalhistas, ele não necessita de se revestir das modalidades jurídicas do direito econômico ou do direito comercial (“Holding”, Consórcio, “Pool” etc.). Depois, também o direito do trabalho é intuitivo; preocupa-se em garantir, com segurança, os créditos do hipossuficiente.” (TRT 3ª Região- 1ª Turma- RO/20287/97, Re. Juiz Manuel Cândido Rodrigues- DJMG- 21/08/1998.).

“EMENTA: GRUPO DE EMPRESAS - SÓCIO COMUM - A existência de um mesmo sócio compondo duas empresas revela a existência de interesses comuns, fortalecendo a tese de que ambas formam grupo econômico, possibilitando que a execução trabalhista recaia sobre bens de qualquer uma delas.” (TRT 3ª Região, 1ª Turma- AP/ 0317/01 – Rel. Juíza Maria Auxiliadora Machado Lima- DJMG 27/04/2001.).

“GRUPO DE EMPRESAS. CONFIGURAÇÃO. SOLIDARIEDADE. As semelhanças na composição societária, no estabelecimento e no objeto das empresas demandadas, indicam, sem dúvida alguma, caracterização do chamado grupo empresarial, impondo-se-lhes a responsabilidade solidária pelos eventuais créditos trabalhistas do ex-empregado, sobretudo para resguardar a condição estatuída na orientação do Enunciado nº 205 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.” (TRT, 13ª Região, Acórdão 061295, REOR 1739/2000, decisão 07/11/2000- Relator Aluísio Rodrigues).

<sup>54</sup> Nas lições de Catharino: “*Quanto à responsabilidade decorrente da sucessão*, a nossa lei não a tem como solidária, de sucessor e sucedido, como no caso de grupo empresário [...]. Ela é do primeiro, por força de lei, seja o que for que entre si convencionarem. A ação dos empregados é contra o sucessor, a quem poderá caber, em determinados casos, ação regressiva (*actio in rem verso*) contra o sucedido (o art. 455 da CLT prevê hipótese semelhante).” (grifo do autor). CATHARINO, 1981, p. 148-149. Nesse sentido também Ortiz. ORTIZ, Patrícia Manica. *Sucessão trabalhista: consequências nas relações de emprego*. 1. ed. São Paulo: IOB Thomson, 2005. p. 90-95.

<sup>55</sup> DELGADO, 2008, p. 399, 401.

de grupo econômico, com responsabilidade solidária das três sociedades<sup>56</sup>, com o que concordamos. É esse, também, o entendimento da jurisprudência.<sup>57</sup>

## 2.5 Natureza jurídica

Em relação à natureza jurídica, a sucessão de empregadores não se enquadra em qualquer figura civilista, tais como a novação, estipulação em favor de terceiro, sub-rogação ou cessão.<sup>58</sup>

Não pode ser tida como novação porque a intenção das partes não é a de extinguir obrigações e gerar outras, novas. Ao contrário, as obrigações referentes aos contratos de emprego continuam as mesmas. E mais, a novação civilista requer o consentimento do credor, o que não ocorre na sucessão de empregador.

Não pode ser considerada estipulação em favor de terceiro porque o empregado não é mero beneficiário na relação de emprego. É credor e devedor ao mesmo tempo. Possui direitos e deveres, de forma que não pode ser considerado mero terceiro favorecido. “O empregado, inserido em determinada empresa, não pode ser considerado terceiro desinteressado ou absoluto, em relação ao novo empregador, com o qual não contratou, ainda mais porque a lei equiparou empresa a empregador.”<sup>59</sup>

Também não se trata de sub-rogação, porque nesse instituto a vontade das partes é de suma relevância. Ademais, a sub-rogação tende a ser parcial e a sucessão de empregador é total, abrange todas as obrigações do contrato de emprego.

---

<sup>56</sup> NASCIMENTO, 2009, p. 919.

<sup>57</sup> “Grupo econômico. Thyssenkrupp. MAG Brasil. Empresas que após a cisão continuaram a desenvolver tarefas conjuntas no mesmo endereço com os mesmos empregados. Fatos suficientes para caracterizar grupo econômico porque coexistem ‘sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica’ (CLT, art. 2º).” (TRT02 TIPO: RECURSO ORDINÁRIO, DATA DE JULGAMENTO: 06/03/2012, RELATOR(A): RICARDO APOSTÓLICO SILVA, REVISOR(A): VALDIR FLORINDO, ACÓRDÃO Nº: 20120248306, PROCESSO Nº: 20110637796, ANO: 2011, TURMA: 6ª, DATA DE PUBLICAÇÃO: 16/03/2012, PARTES: RECORRENTE(S): Thyssenkrupp Production Systems LTDA. MAG BRASIL COM ASSIST TEC MAQ LTDA., RECORRIDO(S): Dalton Gonçalves de Oliveira).

<sup>58</sup> CATHARINO, 1981, p. 147-148.

<sup>59</sup> Idem, 1972, p. 172.

Por fim, não se pode identificar a sucessão de empregador com a cessão civilista. Primeiro porque a cessão confere relevância à vontade das partes, o que não ocorre na sucessão de empregador. Segundo porque possui efeitos parciais, ao contrário da sucessão de empregador e terceiro, requer formalidades incompatíveis com o instituto da sucessão.

Assim, a sucessão de empregador ou sucessão trabalhista possui natureza jurídica própria consistente “na conjugação de duas operações distintas mas combinadas – *transmissão de crédito e assunção de dívida* – que se realizam ambas, no mesmo momento, em decorrência da lei (*ope legis*)”<sup>60</sup> (grifo do autor), independentemente de documento escrito ou da vontade das partes.

## 2.6 Objetivos

Consoante os princípios do direito laboral aplicados ao instituto, a sucessão trabalhista objetiva a proteção aos direitos adquiridos pelos empregados da sucedida e aos respectivos contratos de trabalho.

## 2.7 Princípios

Como visto, no contexto do trabalho assalariado a própria relação por ele gerada é de desequilíbrio. Certamente que existem mais empregados que postos de emprego e instrumentos de produção. Por isso, o trabalho assalariado (sem intervenção estatal), por si só, já é uma consequência negativa do capitalismo.

A desigualdade entre o número de empregados e postos de emprego gera uma concorrência natural entre a classe trabalhadora que precisa do emprego para sobreviver e sustentar sua família. Essa necessidade gera a desvalorização do empregado que, sem a proteção do direito, tende a *vender* sua força de trabalho cada vez mais barato e por menos condições ambientais e de qualidade de vida.

Neste contexto, vem o direito do trabalho tentar minorar essa distorção gerada pelo capitalismo, tornando a relação empregado/empregador mais equilibrada, mormente através

---

<sup>60</sup> DELGADO, 2008, p. 427.

de seus princípios, base de todos os seus institutos, a protegerem o empregado quanto ao valor mínimo salarial, horário máximo de trabalho, condições mínimas de saúde no ambiente de trabalho e, sob o contexto da sucessão trabalhista, quanto às transformações decorrentes da mudança na titularidade (propriedade) da unidade produtiva ou estrutura jurídica do empregador e seus inúmeros desdobramentos e aspectos.

O Direito do Trabalho nasceu sob o império da máquina, como reação aos vícios e consequências da liberdade econômica, os quais podem sintetizar-se na exploração do trabalho das mulheres e menores, desgastando prematuramente o material humano, nos acidentes mecânicos do trabalho, baixos salários e excessivas jornadas. Paralelamente a esses males, acrescente-se o desemprego do trabalhador masculino. As soluções para esses problemas já não se situavam no direito civil, exigindo uma legislação mais consentânea com a realidade social. Isso porque o contrato de trabalho não poderia ser celebrado e cumprido dentro dos dogmas da autonomia da vontade, dada a manifesta desigualdade das partes. Diante das agitações dos trabalhadores e das lutas sociais, o Estado resolveu intervir na regulamentação do trabalho, inspirando-se em postulados, que lhe atribuem critérios próprios, não encontrados em outros ramos do Direito. Esses postulados são os princípios peculiares do Direito do Trabalho [...] <sup>61</sup>

Destarte, os princípios justralhistas, a seguir apresentados, são as bases para a caracterização e entendimento do instituto da sucessão que nos propusemos a estudar através do presente trabalho. São os alicerces do instituto em evidência, que nos permitem suprir as lacunas da lei e sua caracterização diante de qualquer modernização social.

### 2.7.1 Princípio da imperatividade das normas trabalhistas

O princípio da imperatividade das normas trabalhistas informa que prevalecem, no direito do trabalho, as regras jurídicas de caráter obrigatório (ordem pública), que se sobrepõem à autonomia da vontade das partes.

Isto porque o Estado considerou melhor excluir a possibilidade de que as partes acordem por decisão própria a regulamentação de sua conduta, de maneira diversa da que tenha estabelecido o legislador. Prevalecem, portanto, as normas de ordem pública. <sup>62</sup> “O caráter

---

<sup>61</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Princípios do direito do trabalho como processo de integração. In: SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro (Coord.). *Os novos paradigmas do direito do trabalho, homenagem a Valentin Carrion*. São Paulo: Saraiva, 2001. p. 189.

<sup>62</sup> RODRIGUES, 2000, p. 152.

imperativo de uma lei não tem, amiúde, outra utilidade que assegurar a proteção de vontades que se presumem demasiado débeis.”<sup>63</sup>

As regras justralhistas são, essencialmente, imperativas, a exemplo dos artigos 10 e 448 da CLT, sendo que raros são os exemplos de normas dispositivas em que as partes têm liberdade para acordar diferente do que previu o legislador.

### 2.7.2 Princípio da irrenunciabilidade de direitos

Do princípio da imperatividade das normas trabalhistas deriva o princípio da irrenunciabilidade.<sup>64</sup>

Isto porque o vício de consentimento é presumido na relação empregatícia. O trabalhador, quando renuncia a um direito, o faz por ignorância ou falta de liberdade, pelo temor de uma despedida ou pela necessidade econômica em que se encontra. Rodrigues, citando Olea e Casas, explica:

é a presumida inferioridade de sua situação contratual que se quer corrigir com a irrenunciabilidade e a imperatividade estrita da norma trabalhista enquanto o trabalhador está vinculado à empresa, somando-se ao critério objetivo da imperatividade da norma o critério subjetivo difuso de um vício da vontade que invalida a renúncia.<sup>65</sup>

### 2.7.3 Princípio da continuidade da relação de emprego

Para compreender esse princípio, deve-se partir da noção de que o contrato de trabalho é de trato sucessivo, ou seja, que perdura no tempo. Outrossim, o desejo de segurança é um dos traços mais típicos do ser humano, ao que Rodrigues, citando Moraes Filho acentua: “Tudo, no Direito do Trabalho contemporâneo, leva a esta estabilidade no emprego, a fazer com que o empregado fique adendo ao organismo empresarial, ao estabelecimento, enquanto este durar e tiver uma possibilidade mínima de prosseguimento”<sup>66</sup>.

---

<sup>63</sup> RODRIGUES, 2000, p. 167.

<sup>64</sup> Ibidem, p. 153.

<sup>65</sup> Ibidem, p. 164.

<sup>66</sup> Ibidem, p. 241.

Esse princípio informa que é de interesse do direito do trabalho a permanência do vínculo de emprego, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais.<sup>67</sup>

Delgado ensina que uma das repercussões favoráveis da longa continuidade da relação de emprego:

situa-se na afirmação social do indivíduo favorecido por esse longo contrato. Aquele que vive apenas de seu trabalho tem, neste, e na renda dele decorrente, um decisivo instrumento de sua afirmação no plano da sociedade. Se está submetido a contrato precário, provisório, de curta duração (ou se está desempregado), fica sem o lastro econômico e jurídico necessário para se impor no plano das suas demais relações econômicas na comunidade.<sup>68</sup>

Com efeito, uma das características apresentadas pelo contrato de trabalho é a de sofrer não apenas novações objetivas, como também subjetivas. Isto é, não só podem mudar as condições do trabalho, mas também os sujeitos do contrato. Essas novações não se podem referir ao trabalhador, pois sua posição é imutável, dado o caráter personalíssimo da prestação, mas tão somente ao empregador. Essas mudanças na pessoa do empregador não pressupõem a terminação do contrato. Ele continua, apesar dessa substituição.

Nas lições de Rodrigues, Moraes Filho recordando Endemann, já nos fins do século passado, havia dito:

Ao estabelecimento, e não a seu dirigente, consagram os empregados sua atividade. [...] Pode-se mencionar, ademais, uma consideração [...] que se expressa na idéia da personalização da empresa, pelo menos no plano trabalhista. A doutrina contemporânea, por diversos caminhos e com diferentes fundamentos, separa, de alguma maneira, a empresa da pessoa do empregador, para atribuir àquela uma posição similar à de uma pessoa que assegura sua continuidade no tempo.<sup>69</sup>

Observe-se, novamente, a figura da atividade organizada para geração de uma unidade produtiva no centro da relação de trabalho, dessa vez evidenciada pelo princípio da continuidade da empresa.

---

<sup>67</sup> DELGADO, 2008, p. 209.

<sup>68</sup> Ibidem, p. 210.

<sup>69</sup> RODRIGUES, 2000, p. 294-295, 297-298.

#### 2.7.4 Princípio da despersonalização da figura do empregador

O princípio da despersonalização da figura do empregador consiste em que, enquanto o contrato é *intuito personae* para o empregado, para o empregador pode haver modificação sem haver prejuízo para o contrato de trabalho. Enquanto a personalidade é elemento essencial à figura do empregado, não o é em relação a do empregador.

É interessante perceber que a utilização da expressão *empresa*, neste momento, serve de artifício para realçar a despersonalização da figura do empregador. De fato, à medida que a ordem jurídica se reporta à *noção objetiva de empresa* para designar empregador, em vez da *noção subjetiva e às vezes particularíssima de pessoa*, obtém o efeito de acentuar o caráter impessoal e despersonalizado com que encara e rege tal sujeito do contrato de trabalho.

A despersonalização do empregador é um dos mecanismos principais que o Direito do Trabalho tem para alcançar certos efeitos práticos relevantes: de um lado, permitir a viabilização concreta do princípio da continuidade da relação empregatícia, impedindo que ela se rompa em função da simples substituição do titular do empreendimento empresarial em que se encontra inserido o empregado. De outro lado, harmonizar a rigidez com que o Direito Individual do Trabalho trata as alterações objetivas do contrato empregatício (vedando alterações prejudiciais ao empregado) com o dinamismo próprio ao sistema econômico contemporâneo, em que se sobreleva um ritmo incessante de modificações empresariais e interempresariais.<sup>70</sup> (grifo do autor).

No direito do trabalho só há uma exceção à regra da impessoalidade do empregador. É o caso de morte do empresário individual prevista pelo artigo 483, § 2º da CLT, *in verbis*: “No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.” Não se trata de uma espécie de justa causa, mas de uma hipótese legal em que o empregado pode dar por rescindido o contrato de trabalho.

No entanto, o que leva à possibilidade de rescisão não é a morte do empresário individual, e sim a descontinuidade da atividade. Se a atividade continuar através dos sucessores do empresário individual, o empregado terá a faculdade de, sem ônus para quaisquer das partes, rescindir o contrato de trabalho. “É o pouco que resta do direito civil, de que as obrigações personalíssimas se rescindem com a morte de uma das partes, consagrada no Código Civil (art. 1226 e seg.), na antiga locação de serviços [...]”<sup>71</sup>

---

<sup>70</sup> DELGADO, 2008, p. 394.

<sup>71</sup> CARRION, 2012, p. 369.

Exceções à parte, o princípio em evidência adota especial importância para o instituto da sucessão de empregador prevista, como já dissemos, nos artigos 10 e 448 da CLT. Isto porque, justamente por ser a impessoalidade característica própria ao sujeito empresarial da relação de emprego é que se pode compreender o verdadeiro alcance desses dois artigos de lei. A esse respeito Gomes e Gottschalk:

[...] as alterações relativas à pessoa do empreendedor não atingem o contrato de trabalho e, na outra, segundo a qual o contrato de trabalho se extingue com a dissolução da empresa. A idéia diretriz é que a empresa constitui uma universidade cujos elementos podem mudar sem que a *unidade* do conjunto seja alterada. O empregador pode transferir a outrem a empresa, os membros do pessoal se renovam sem se alterar essa *unidade*. O único elemento que, variando, pode fragmentar a unidade da empresa é o *intelectual*, isto é, o *fim* da empresa. É o caso da *reconversão* da empresa. Se vinha produzindo um determinado produto e é *reconvertida* à produção de outro diferente, com a exigência de novas técnicas, novos equipamentos, novas matérias-primas, surge outra unidade econômica. Mas, quando o novo empregador continua a exploração nas mesmas condições que seu predecessor, a unidade econômica e social que constitui a empresa permanece a mesma. Assim, se sobrevém uma modificação na situação jurídica do empregador, todos os contratos em curso no dia da modificação subsistem entre o novo empregador e o pessoal da empresa. A morte, a venda, a fusão, etc. não determinam a ruptura das relações de trabalho. A personalidade do empregador é indiferente para a empresa de que é titular.<sup>72</sup> (grifo do autor).

Sobre o fenômeno da despersonalização, ensina Catharino:

Ao que sabemos, quem primeiro usou a expressão foi Werner Sombart na sua obra “O Moderno Capitalismo” (II,1,x,101). Despersonalização no sentido de que o *empregador*, principalmente, após a Primeira Revolução Industrial, deixou de ser o *patrão* de carne e osso, a pessoa natural, dona absoluta do negócio, dirigente de trabalho alheio, e, também êle trabalhador, concededor melhor de sua atovidade lucrativa.

[...]

Com o desenvolvimento das atividades lucrativas, mais e mais complexas, sob o regime de emprêsa, acentuou-se a divisão do trabalho, inclusive as tarefas de direção e de execução, fato incompreensível, p. ex., no artesanato. Nas grandes emprêsas até se fêz comum a grande maioria dos empregados não conhecer o seu chefe supremo, com o qual jamais têm contatos diretos. O próprio trabalho de direção passou a ser dividido, na razão direta da complexidade da emprêsa. Igualmente, tornou-se comum que os donos da universalidade de bens, componente da emprêsa, não sejam o que melhor podem dirigi-la, daí a importância crescente dos “executivos”, já se falando até na “*revolução dos gerentes*” relacionada com a importância crescente da Ciência da Administração e da Ciência Econômica.<sup>73</sup> (grifo do autor).

<sup>72</sup> GOMES; GOTTSCHALK, 2003, p. 98.

<sup>73</sup> CATHARINO, 1972, p. 157-158.

Tudo isso e mais outros fatores secundários concorreram para a despersonalização no sentido indicado, repercutindo o fenômeno no direito do trabalho.

### 2.7.5 Princípio da intangibilidade objetiva do contrato empregatício

O princípio da intangibilidade objetiva do contrato de trabalho é derivado do princípio da despersonalização da figura do empregador. Na verdade, é um outro aspecto da despersonalização do empregador, qual seja, o que concentra o enfoque no contrato de trabalho e não na figura do empregador.

Sob o contexto do instituto da sucessão de empregador, o princípio da intangibilidade objetiva do contrato de trabalho informa que, ainda que se altere o sujeito de direito localizado no polo passivo do contrato de emprego (o empregador) – alteração subjetiva –, o contrato permanece inalterado no que se refere às obrigações e direitos dele decorrentes.<sup>74</sup>

Assim, o que não ocorre com a qualidade de empregado, que requer a pessoalidade para caracterizar-se, pode ocorrer com o empregador, ou seja, pode haver a novação subjetiva<sup>75</sup> (troca de empregador) sem que isso implique em alteração dos contratos de trabalho.<sup>76</sup>

---

<sup>74</sup> DELGADO, 2008, p. 417.

<sup>75</sup> Expressão empregada por Rodrigues. RODRIGUES, 2000, p. 292.

<sup>76</sup> Segundo Rodrigues, invocando ensinamentos de Olea e De la Cueva: “A mudança de empresário não extingue o contrato nem, salvo a pura modificação subjetiva compreendida na mudança, o modifica. São várias as explicações para que isto seja assim. Em primeiro lugar, o contrato de trabalho não é personalíssimo no que concerne ao empresário, provavelmente porque sua prestação básica é de dar, e de dar geralmente um bem inespecífico; justamente o contrário do que ocorre com o próprio contrato encarado do ponto de vista do trabalhador, cuja prestação básica é de fazer algo singularíssimo como empenhar seu próprio trabalho. Em segundo lugar, ainda que o contrato envolva prestações personalizadas do empresário – como as compreendidas no dever de proteção – apesar disso, a dureza e resistência do contrato se impõe, e daí resulta sua continuidade e conservação. À parte disso, há razões, talvez as essenciais, no fundo, de natureza metajurídica. As empresas são criadas para durar indefinidamente no tempo e devem ser imunes às mudanças subjetivas das pessoas que agrupam, incluída a do empresário; certamente a mudança de um trabalhador destrói o correspondente contrato de trabalho, mas se se aconselhasse o mesmo, no caso de mudança de empresário, se destruiria o quadro ou âmbito de um conjunto de contratos de trabalho em que consiste a empresa e, com isso a própria empresa. O princípio da estabilidade no emprego, sobre o qual se baseia a indefinição no tempo de numerosos contratos de trabalho, ficaria destruído se estivesse à mercê de uma mudança empresarial. [...] ao operário não interessa de maneira fundamental a pessoa do proprietário, se não o conjunto de direitos que lhe confere sua permanência, durante vários anos, na empresa: considere-se que nas empresas de propriedade de uma sociedade é frequente a mudança de gerente e que este, de fato, é o verdadeiro patrão. E se a mudança do gerente não interessa aos trabalhadores, nem é motivo para dar por terminados os contratos, não se vê por que a cessão do negócio determinaria seu rompimento.” Ibidem, p. 293.

### 2.7.6 Princípio da alteridade

Na relação subordinada de trabalho, quem assume os riscos do negócio é, exclusivamente, o empregador, até porque é ele quem se apropria dos frutos da mais valia. É ele, empregador, quem organiza os instrumentos de produção e são dele, portanto, os riscos das consequências de sua administração.<sup>77</sup>

Assim é que o artigo 2º, da CLT, reza: “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

[...] Ao se referir à idéia de riscos, o que pretende a ordem justralhista é traduzir a ideia de responsabilização do empregador pelos custos e resultados do trabalho prestado, além da responsabilização pela sorte de seu próprio empreendimento (se se tratar de empregador vinculado à atividade econômica). Desse modo, o princípio da assunção dos riscos efetivamente aplica-se mesmo àqueles empregadores que não exerçam atividade de natureza econômica, para os quais o trabalho não emerge como fator de produção (empregador doméstico, empregador público, entidades beneficentes, etc.).

A regra da assunção dos riscos pelo empregador leva a que não se autorize distribuição de prejuízos ou perdas aos empregados, ainda que verificados reais prejuízos e perdas no âmbito do empreendimento dirigido pelo respectivo empregador.<sup>78</sup>

Só há uma exceção a referido princípio. É o quanto previsto no artigo 486, da CLT, *in verbis*:

No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.

<sup>77</sup> “FORÇA MAIOR. CARACTERIZAÇÃO. Nos termos do disposto no art. 501 da CLT, a força maior é caracterizada por acontecimento inevitável em relação à vontade do empregador e para a realização do qual este não tenha concorrido direta ou indiretamente, restando excluída a força maior se o evento danoso deveu-se à imprevisibilidade do empregador. Assim, são três os elementos essenciais para reconhecimento da força maior: imprevisibilidade, involuntariedade e inevitabilidade. Considerando que a atividade da reclamada apresentava alto risco potencial de incêndio, não há que se falar em imprevisibilidade. Frise-se, ainda, que, segundo o princípio da alteridade, o empregador assume integralmente os riscos do negócio, riscos esses que não podem ser repassados para o trabalhador. Afastada a alegação de ruptura contratual por força maior.” (TRT02: Recurso Ordinário, Data de julgamento: 19/01/2012, Relator(a): Soraya Galassi Lambert, Revisor(a): Sergio J. B. Junqueira Machado, Acórdão nº: 20120066887, Processo nº: 01209009820105020351, ANO: 2011, TURMA: 17ª, Data de publicação: 03/02/2012, Partes: Recorrente(S): Milflex General Tintas e Vernizes LTDA. João Batista Barbosa da Silva).

<sup>78</sup> DELGADO, 2008, p. 396.

O artigo citado regula caso de *factum principis* e não está inserido nos riscos da atividade empresarial nem, tampouco, se trata de hipótese de força maior. Mas, é preciso observar que não há responsabilidade do Poder Público quando foi o próprio empregador quem deu causa à paralisação (por descumprimento de normas sanitárias, por exemplo) ou a atividade era ilegal, como no caso das atividades de jogos de azar, a exemplo do que ocorreu em nosso país com os bingos.

### 2.7.7 Princípio da condição mais benéfica

O princípio da condição mais benéfica faz parte de um princípio maior, o *protetor*<sup>79</sup>, diante da evidente inferioridade que se encontra o empregado no contrato de trabalho, do ponto de vista econômico e de subordinação hierárquica.

O princípio da condição mais benéfica tem a função de “solucionar o problema da aplicação da norma no tempo para resguardar as vantagens que o trabalhador tem nos casos de transformações prejudiciais que poderiam afetá-lo, sendo, portanto, a aplicação, no direito do trabalho, do princípio do direito adquirido do direito comum”<sup>80</sup> também previsto no artigo 6º, da Lei de Introdução ao Código Civil (LICC) e no artigo 5º, inc. XXXVI, da Constituição Federal de 1988 – CF/88.<sup>81</sup>

O direito adquirido vem do latim “*acquisitus*, do verbo *acquirere*: adquirir, alcançar.”<sup>82</sup> É o que se considera, em definitivo, integrado ao patrimônio do seu titular.

Assim, quando alguém, na vigência de uma lei determinada, adquire um direito relacionado a esta, referido direito se incorpora ao patrimônio do titular, mesmo que este não o exercite, de tal modo que o advento de uma nova lei, revogadora da anterior relacionada ao direito, não ofende o status conquistado [...]

É preciso, contudo, não confundir *direito adquirido* com *expectativa de direito*, pois esta não passa de mera possibilidade de efetivação de direito

<sup>79</sup> O princípio *protetor* abarca mais dois princípios: o da *norma mais favorável*, que indica que, no caso de duas ou mais normas versando sobre o mesmo assunto, será a aplicada a que mais favoreça ao empregado; e o princípio do *in dubio pro operario* prevê que, no caso de dúvida na interpretação de norma, será dada a interpretação mais favorável ao trabalhador.

<sup>80</sup> NASCIMENTO, 2009, p. 389.

<sup>81</sup> “Art. 6º: A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada. Art. 5º [...] XXXVI: A lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.”

<sup>82</sup> ACQUAVIVA, Marcos Claudio. *Dicionário jurídico brasileiro Acquaviva*. São Paulo: Jurídica Brasileira, 1995. p. 529.

sujeito à realização de evento *futuro*. Se este não ocorre, o direito não se consolida, por exemplo, a herança somente se consolida com a morte daquele que é seu autor. Enquanto esta não se realiza, o herdeiro tem mera expectativa de direito sobre os bens do autor da herança.<sup>83</sup> (grifo do autor).

Assim é que o empregado que já exerça determinado direito, ou que, embora não o exerça, mas já reúna todas as características para exercê-lo, na época da vigência da lei, contrato de trabalho, convenção ou acordo coletivo, regulamento de empresa ou qualquer norma trabalhista que o beneficie, não poderá ser prejudicado pela alteração na estrutura jurídica ou propriedade da empresa.<sup>84</sup>

### 2.7.8 Princípio da primazia da realidade sobre a forma

Este princípio informa que em caso de discordância entre o que ocorre na prática, no plano dos fatos e o que consta em documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro.

---

<sup>83</sup> ACQUAVIVA, 1995, p. 529-530.

<sup>84</sup> É nesse sentido, o egrégio Tribunal Superior do Trabalho (TST): “RECURSO DE REVISTA. NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. A Corte de origem consignou expressamente as razões do seu convencimento, não havendo falar em negativa de prestação jurisdicional. Inviolados os artigos 93, IX, da Constituição da República, 832 da CLT e 458 do CPC. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA DO ESTADO DO CEARÁ. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. MOTIVAÇÃO. DECRETO ESTADUAL Nº 21.325/91. BANCO ESTADUAL PRIVATIZADO. SUCESSÃO. PRESERVAÇÃO DO DIREITO CONFERIDO AOS EMPREGADOS DO BANCO ESTADUAL SUCEDIDO, EM FACE DO BANCO PRIVADO SUCESSOR. SÚMULA 51 DO TST. ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA PREVISTA EM NORMA COLETIVA. 1. A jurisprudência deste Tribunal Superior firmou-se, ao exame de casos análogos, no sentido de que o dever de motivação da dispensa do empregado, conforme previsto em ato normativo estadual, enquanto condição mais benéfica ao empregado, incorpora-se ao seu contrato de trabalho, subsistindo mesmo na hipótese de sucessão do ente público por empresa privada (artigos 10 e 448 da CLT), sendo irrelevante a sua posterior revogação (Súmula 51/TST). A sujeição das sociedades de economia mista ao regime próprio das empresas privadas, quanto aos direitos e obrigações trabalhistas (art. 173, § 1º, II, CR), em nada colide com as disposições do Decreto 21.325/91, do Estado do Ceará, pelo qual estabelecido o dever de motivação dos atos administrativos que tenham por objeto a dispensa de servidores, aplicáveis, nos seus próprios e exatos termos, às entidades da administração indireta do Estado, como era o caso do banco estadual e primitivo empregador do reclamante. Ilesos os artigos 41 e 173, § 1º, da Carta Magna e 468 da CLT. Divergência jurisprudencial hábil e específica não demonstrada, a teor do art. 896, -a-, da CLT e da Súmula 296/TST. 2. No que se refere à estabilidade pré-aposentadoria prevista em norma coletiva, a Corte de origem, calcada em interpretação conferida à cláusula coletiva, consignou que -o autor, na ocasião da quebra contratual, preenchia as condições assecuratórias do direito à estabilidade provisória pré-aposentadoria (menos de 24 meses para a aposentadoria proporcional e mínimo de 28 anos de vinculação empregatícia com o mesmo banco), prevista na norma coletiva vigente-. Ileso o art. 5º, II e XXXVI, da Lei maior - sequer passível, *in casu*, de ofensa direta. Recurso de revista integralmente não conhecido.” (Processo: RR - 189300-37.2009.5.07.0004, Data de Julgamento: 02/05/2012, Relator Juiz Convocado: Flavio Portinho Sirangelo, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/05/2012).

Aplicando-se o princípio ao instituto da sucessão de empregador, tem-se que a continuidade da empresa no plano dos fatos se sobrepõe a qualquer contrato escrito entabulado entre sucessor e sucedido em que conste previsão em contrário.<sup>85</sup> Logo,

Não tem qualquer valor, acordo ou convenção das partes de forma a elidir os direitos trabalhistas dos empregados, como de se colocar numa cláusula que o antigo proprietário é que deve pagar os débitos trabalhistas. Empregador é quem está atualmente dirigindo a empresa.<sup>86</sup>

Qualquer cláusula limitativa de responsabilidade pode valer inter partes, mas não afeta terceiros, mormente os empregados. Assim, é possível constar em contratos de trespasse (venda de estabelecimento empresarial) ou mesmo em contratos de compra de quotas ou ações de sociedades empresárias que o sucessor possui ação regressiva em face do sucedido em caso de ter que pagar créditos trabalhistas ocultos, ou seja, aqueles não encontrados na fase preliminar ao negócio (*due diligence*).<sup>87</sup>

---

<sup>85</sup> Nesse sentido: “Sucessão de empresas - Reconhecimento - Prevalência do princípio da primazia da realidade - Condenação solidária mantida.” (TRT02 Recurso Ordinário, Data de julgamento: 16/11/2006, Relator(a): Sonia Maria Prince Franzini, Revisor(a): Marcelo Freire Gonçalves, Acórdão n°: 20060941817, Processo n°: 00736-2005-054-02-00-1, Ano: 2006, Turma: 12ª, Data de Publicação: 01/12/2006, Partes: Recorrente(s): Megapress Fitolito e Editora Ltda., Recorrido(s): Marivaldo Raimundo dos Santos, Park Color Artes Gráficas e Editora Ltda., Dimensão Mkt Promocional Ltda.).

“Agravo de petição. Sucessão de empresas. Configuração. O reconhecimento da sucessão pode ocorrer em qualquer fase do processo, inclusive na execução, uma vez que o sucessor tem a chamada responsabilidade patrimonial, independentemente de ter figurado na fase de conhecimento. Ao contrário, se demonstrado o fato, impõe-se a aplicação dos artigos 10 e 448 da CLT, sendo oportuno ressaltar também o princípio da primazia da realidade que norteia o Direito do Trabalho, ou seja, a verdade real deve ser prestigiada, em detrimento da formalidade. Assim, a sucessão não exige prova formal, podendo ser demonstrada por indícios e presunções, tais como a transferência do fundo de comércio, transferência do principal bem imaterial da atividade, dentre outros elementos. Agravo da executada ao qual se nega provimento.” (TRT02. Agravo de petição em embargos de terceiro. Data de julgamento: 09/12/2010. Relator(a): Eliane Aparecida Da Silva Pedroso, Revisor(a): Bianca Bastos, Acórdão n°: 20110021279, Processo n°: 01840006720095020058 (01840200905802002), Ano: 2010, Turma: 9ª, Data de publicação: 21/01/2011, Partes: Agravante(s): Prosegur Brasil S/A Transp Val Seg, Agravado(s): Stefan Marques Hanzoi).

<sup>86</sup> MARTINS, 2008, p. 189.

<sup>87</sup> Coelho ensina, em relação à *due diligence*, que na compra e venda de empresas existe: a) a fase preliminar, na qual o potencial comprador tem acesso a informações genéricas sobre a empresa, sendo que as partes costumam documentar essa fase com um instrumento de conteúdo temporário e previsão de confidencialidade, sem que estejam obrigadas a contratar; b) a fase da auditoria ou *due diligence* (como se costuma chamar no Brasil), em que o potencial comprador tem acesso a informações reservadas, mas não estratégicas para possibilitar melhor conhecimento da empresa. Nesse caso, se a auditoria concluir pela situação de extremo risco (sob o ponto de vista trabalhista, fiscal, contábil, ambiental, etc.) o negócio tende a não se concretizar ou se concretizar por preço bem inferior ao inicialmente proposto pelo vendedor; c) fase negocial, na qual as partes discutem o preço, as condições de pagamento e o formato do negócio para, só então, o contrato ser firmado. COELHO, Fabio Ulhoa. *Curso de direito comercial*. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. v. 3, p. 85-92.

## 2.8 Efeitos da sucessão trabalhista

### 2.8.1 Responsabilidade do sucessor e do sucedido

A sucessão gera consequências na esfera jurídica do sucessor e pode gerar também na esfera do sucedido.

A princípio, observe-se que o sucessor não é obrigado a aceitar os empregados do sucedido. Na hipótese de o pretense sucessor não intentar aproveitar-se dos empregados do sucedido, pode contratar antes, com o sucedido, a dispensa em massa dos empregados, sendo que o respectivo dispêndio entra na composição do preço avençado para a transferência da empresa. No entanto, se também optar por fazê-lo depois de ocorrida a transferência, deverá pagar as indenizações trabalhistas pertinentes. Nesse caso, não vale o princípio civilista da *res inter alios acta*, em que o contrato só gera efeitos entre as partes, não abrangendo terceiros. Isso porque, como já vimos, o empregado não é *terceiro alheio* a essa relação (sucedido e sucessor), é parte interessada juridicamente (porque participante da relação empregado/empregador) e, portanto, a sucessão atinge sua esfera jurídica.<sup>88</sup>

De qualquer forma, com a transferência total da empresa (ou de parte significativa dela a ensejar seu *esvaziamento*), opera-se também a automática transferência de direitos e obrigações contratuais ao novo titular, em relação ao passado, presente e futuro dos contratos de trabalho dos empregados vinculados à empresa transferida, os aproveitados e os não aproveitados pelo novo titular. Nesta hipótese, a responsabilidade passa a ser totalmente do novo titular (sucessor). Isso implica em que o sucessor também fique responsável pelas dívidas trabalhistas antigas do sucedido<sup>89</sup> e até mesmo pelos créditos apurados em ações trabalhistas já em curso anteriormente à sucessão.<sup>90</sup>

---

<sup>88</sup> GOMES; GOTTSCHALK, 2003, p. 322-323.

<sup>89</sup> Nesse sentido: “SUCESSÃO. PROVA. A constituição de nova empresa, com outros sócios, bem como o fato da agravante não ter usufruído dos serviços prestados pelo exequente, não têm o condão de impedir a execução, vez que reconhecida a existência de sucessão em razão da transferência de patrimônio, além da exploração do mesmo ramo de atividade. Agravo de petição a que se nega provimento.” (TRT02 AGRAVO DE PETIÇÃO EM EMBARGOS DE TERCEIRO, DATA DE JULGAMENTO: 27/01/2010, RELATOR(A): ODETTE SILVEIRA MORAES, REVISOR(A): ROSA MARIA ZUCCARO, ACÓRDÃO Nº: 20100041544, PROCESSO Nº: 02198-2007-008-02-00-0, ANO: 2009, TURMA: 2ª, DATA DE PUBLICAÇÃO: 09/02/2010, PARTES: AGRAVANTE(S): RG Design Serviços de Montagens de Stand AGRAVADO(S): Marlon Magalhães Cucilho).

<sup>90</sup> Nesse sentido: “RITO SUMARÍSSIMO. RECURSO ORDINÁRIO. SUCESSÃO. ARTIGOS 10 E 448 DA CLT. A sucessão trabalhista atua por força de lei (ope legis), independentemente da alteração ocorrida na

Assim, as obrigações trabalhistas vencidas à época da sucessão são exigíveis do sucessor. Como também “as sentenças judiciais podem ser executadas embora não o tenham sido na época do primeiro titular e desde que não prescritas, respondendo o sucessor, diretamente, por seus efeitos, inclusive reintegrações de estáveis.”<sup>91</sup>

Da mesma forma, fica o sucessor responsável pelos débitos previdenciários. Assim também ocorre com os contratos suspensos à época da sucessão, em que os empregados afastados têm direito a reassumir o cargo, sob a responsabilidade do sucessor.

Os contratos a prazo em vigor na época da sucessão também devem ser respeitados pelo sucessor, que deverá cumpri-los até o fim.

Outrossim, a contagem dos períodos aquisitivos de férias prossegue normalmente, sendo que a sucessão não representa *início de novo contrato de trabalho*.

Em sucessões lícitas e financeiramente sustentáveis, não existe responsabilidade subsidiária nem solidária entre sucessor e sucedido. Apenas responsabilidade do sucessor, que passa a ser o empregador, para todos os fins.<sup>92</sup>

#### *2.8.1.1 Ocorrência de fraude ou falta de condições financeiras do sucessor*

Considerando transferência lícita de empresa (ou de parte significativa de empresa), não há que se falar em responsabilidade solidária ou subsidiária entre sucessor e sucedido. A responsabilidade é total do sucessor, pelo passado, presente e futuro dos contratos de trabalho dos empregados vinculados à atividade.

---

estrutura jurídica da empresa ou do negócio jurídico realizado entre os interessados que se substituem no empreendimento. O legislador estabeleceu, no art. 448 da CLT, o reconhecimento da sucessão independentemente da manifestação da vontade das partes na alienação (incorporação, fusão, transformação, absorção, desapropriação, venda e compra dos ativos, etc.). Ou qualquer outra forma de transferência ou alteração do empreendimento. Os contratos de trabalho permanecem intactos e a responsabilidade do empregador (sucessor) pelo crédito dos trabalhadores subsiste com a transferência ou as alterações. E até mesmo as obrigações trabalhistas anteriores à alteração são de responsabilidade do sucessor ou beneficiário das alterações.” (TRT02 Recurso ordinário em rito sumaríssimo. Data de julgamento: 19/01/2010, Relator(a): Carlos Francisco Berardo, Acórdão nº: 20100012960, Processo nº: 00815-2009-063-02-00-7, Ano: 2009, Turma: 11ª, Data de publicação: 23/02/2010. Partes: Recorrente(s): Bw Medica Serviços Hospitalares Ltda., Recorrido(s): Waldimar dos Santos Silva Emfal Hospital Nossa Senhora Da Penha.).

<sup>91</sup> NASCIMENTO, 2008, p. 762.

<sup>92</sup> No sentido de que não existe responsabilidade solidária entre sucessor e sucedido é, também, Martins. MARTINS, 2008, p. 189.

No entanto, a isenção da responsabilidade do sucedido não deve ser aceita em termos irrestritos e absolutos. Casos há em que deve subsistir como meio único de não prejudicar os direitos dos empregados. Tal se dará, por exemplo, quando a cessão da empresa tiver sido feita em fraude, para que o cedente se exonere das obrigações trabalhistas ou em hipótese de o sucessor não ter condições financeiras de honrar com os créditos dos empregados.<sup>93</sup>

Assim, pelos princípios jurídicos informativos do instituto da sucessão, a responsabilidade será do sucedido, solidariamente ao sucessor, no caso de fraude<sup>94</sup> e subsidiariamente no caso de o sucessor não ter condições econômicas para suportar o pagamento de todos os créditos trabalhistas, ainda que não tenha existido fraude.

---

<sup>93</sup> “Autores há, porém, que sustentam a permanência da responsabilidade do cedente, após a cessão. Estariam ambos ligados por uma obrigação solidária para com os empregados. Nenhum preceito legal estabelece esta solidariedade, de modo expresso ou sequer implícito. Ora, a *solidariedade* não se presume; é convencional ou legal. Se a lei não a estabeleceu, solidariedade não há.

Preferem outros explicar a responsabilidade do cedente por uma *obrigação alternativa* para com o empregado. Tal modalidade de obrigação só existe, entretanto, quando há pluralidade de objeto, e não de sujeitos. Quando muito, pois, haveria uma *obrigação disjuntiva*. Satisfeita por um devedor, estaria o outro exonerado. Mas ninguém se atreveu a sustentar ainda que o empregado pode dirigir-se indistintamente ao cedente ou ao cessionário para exigir de um, ou de outro, o cumprimento das obrigações trabalhistas decorrentes da despedida injusta.

Os que admitem a permanência da responsabilidade do primitivo empregador afirmam que só subsiste quando o cessionário (novo empregador) não pode cumprir com suas obrigações legais. Apenas nesta hipótese excepcional, poderá o empregado voltar-se contra seu ex-empregador. Não há, pois, *obrigação disjuntiva*.” (grifo do autor). GOMES; GOTTSCHALK, 2003, p. 323-324.

<sup>94</sup> Nesse sentido: “Sucessão de empregadoras. Unicidade contratual. Fraude. Responsabilidade solidária. O Direito do Trabalho é orientado pelo princípio do contrato realidade e não tolera manobras fraudulentas cujo escopo é, em última análise, a sonegação de direitos trabalhistas (art. 9º, CLT). Havendo contrato único, emerge de forma clara e distinta a responsabilidade solidária das reclamadas, uma vez que, nos termos do art. 942 do Código Civil, ‘Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação’. Ademais, vem ganhando força no terreno do Direito do Trabalho a tese segundo a qual a sucessora e sucedida respondem de forma solidária pelos créditos alimentares. A posição é amparada, inclusive, pelo princípio da máxima efetividade da execução trabalhista, fundado no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal.” (TRT02 TIPO: AGRAVO DE INSTRUMENTO E RECURSO(S) ORDINÁRIO(S), DATA DE JULGAMENTO: 20/03/2012, RELATOR(A): PAULO AUGUSTO CAMARA, REVISOR(A): IVANI CONTINI BRAMANTE, ACÓRDÃO Nº: 20120305458, PROCESSO Nº: 00355003320105020023, ANO: 2011, TURMA: 4ª, DATA DE PUBLICAÇÃO: 30/03/2012, PARTES: AGRAVANTE(S): Viação São Paulo Ltda., AGRAVADO(S): Aldimar Alexandre de Souza Sambaiba Transportes Urbanos LTDA). “TRANSFERÊNCIA DA ATIVIDADE. SUCESSÃO DE EMPREGADORES. INDÍCIOS DE FRAUDE A CREDORES. Havendo transferência da exploração da atividade econômica a outra pessoa jurídica, ocorre a sucessão de empregadores, devendo o sucessor arcar com os eventuais débitos trabalhistas, nos termos dos artigos 10 e 448 da CLT. A ausência de solução de continuidade não altera tal entendimento, principalmente quando evidenciado o mau uso da pessoa jurídica a fim de se esquivar aos credores.” (TRT1º Região, Processo n. 00489000520055010028, Agravo de Petição, Data: 2011.05.05, Órgão Julgador: Décima Turma, Relator: Marcos Cavalcante).

Para Gomes e Gottschalk:

Ainda que de difícil fundamentação jurídica, não se pode negar, contudo, que o primacial objetivo do Direito do Trabalho de amparar o empregado exige o reconhecimento da responsabilidade do primitivo empregador, em casos excepcionais.

Poder-se-ia, com efeito, estabelecer a seguinte regra: toda vez que o novo empregador não puder assegurar aos empregados os direitos que a estes estão expressamente garantidos em lei, o primitivo responderá *subsidiariamente* pelo cumprimento das obrigações correlatas a tais direitos. Esta tese, aliás, é sustentada por vários autores.<sup>95</sup> (grifo do autor).

Consoante Carrion:

O legislador, ao redigir os artigos 10 e 448, não pretendeu eximir de responsabilidade o empregador anterior, liberando-o de suas obrigações, de forma imoral. A lei simplesmente concedeu ao empregado a garantia de voltar-se contra quem possui a empresa, para facilitar-lhe e garantir-lhe o recebimento de seus créditos; não há obstáculos na lei que impeçam ao empregado propor ação contra quem foi seu empregador. Entretanto, essa conclusão não tem apoio jurisprudencial. [...] O Sucessor, condenado ao pagamento de débitos trabalhistas do antecessor, tem direito regressivo contra este, pela lei civil.<sup>96</sup>

Assim, no caso de o sucessor não ter condições financeiras suficientes para arcar com os créditos trabalhistas, deve o trabalhador se voltar contra o sucedido e, nesse caso, como se trata de responsabilidade de forma subsidiária, é necessário que, em havendo prova da impossibilidade financeira do sucessor, o empregado conste ambos no polo passivo da eventual reclamação trabalhista. Isto porque somente ao responsável solidário é possível a inclusão diretamente no polo passivo da execução sem que o mesmo tenha constado da fase de conhecimento, com possibilidade de defesa e amplo contraditório. Existe, pois, uma responsabilidade subsidiária *indireta*<sup>97</sup> porque não prevista em lei, mas decorrente da lógica do instituto da sucessão trabalhista e dos ditames do direito processual do trabalho.

No caso de responsabilidade em hipótese de fraude, entendemos que pode ser sustentada a solidariedade.

Primeiro, por todo o contexto em que o instituto foi inserido no presente trabalho.

<sup>95</sup> GOMES; GOTTSCHALK, 2003, p. 323-324.

<sup>96</sup> CARRION, 2012, p. 343.

<sup>97</sup> DELGADO, 2008, p. 423.

Segundo, porque, se o sucedido altera a estrutura jurídica da empresa para ficar com a parte “boa” (lucrativa) ou vende a parte “boa” da empresa para *esvaziá-la* e se apropriar do único valor que serviria a pagar os créditos trabalhistas, a hipótese é, claramente, de fraude e, portanto, ato sujeito à invalidade.

A garantia dos credores para a satisfação de seus créditos reside no patrimônio do devedor. Isso é evidenciado, sistematicamente, em nosso ordenamento jurídico, pelos objetivos do instituto da sucessão visto em outros ramos do direito no presente trabalho. Enquanto o devedor, no curso de suas atividades negociais, pratica atos que não colocam em risco a garantia de seus credores, está ele plenamente livre para agir nos limites da capacidade que o direito lhe concede. Porém, a partir do momento em que as dívidas do devedor superam seus créditos, mas não só isso, no momento em que sua capacidade de produzir bens e aumentar seu patrimônio mostra-se insuficiente para garantir suas dívidas, seus atos de alienação tornam-se suspeitos e podem ser anulados. Surge, então, o tema da fraude contra credores.

É interesse da sociedade coibir a possibilidade de alguém obter proveito com a própria fraude.

Houve, na ciência jurídica, evolução lenta na teoria dos atos e negócios jurídicos, ou especialmente na parte que trata dos atos ilícitos, como estão a demonstrar os enfoques atuais da responsabilidade extracontratual e do abuso de direito. O sentido de coibir o abuso, e a fraude é um abuso, pode ser visto na doutrina, na jurisprudência e na lei. Desse modo, a fraude é o mais grave ato ilícito, destruidor das relações sociais, responsável por danos de vulto e, na maioria das vezes, de difícil reparação.

Se, por um lado, no campo do ato ilícito, existe arcabouço repressor, por vezes até excessivo, não encontramos para a fraude um dispositivo genérico, talvez pela dificuldade de fixar seu conceito. Trata-se, evidentemente, e compreensão, atinente aos princípios gerais do direito, ao *honeste vivere*. [...] Na fraude contra o direito de terceiros, além da transgressão à lei, a ação fraudulenta é dirigida com malícia, com ou sem a intenção de ocasionar prejuízo contra o titular do direito lesado.<sup>98</sup>

De outro lado, quando ambas as partes, sucessor e sucedido, estão cientes da fraude, pode-se dizer que a hipótese é de simulação, em que sucedido e sucessor se uniram para prejudicar terceiros, no caso, os empregados. Simulação é a aparência de um negócio jurídico contrário à realidade, destinado a provocar uma ilusão no público, seja por não existir negócio de fato, seja por existir um negócio diferente daquele que se pretende aparentar. As partes emitem, de

---

<sup>98</sup> VENOSA, Silvio de Salvo. *Direito civil: teoria geral das obrigações e teoria geral dos contratos*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010. v. 2, p. 443.

comum acordo, e com intuito de enganar terceiros, uma declaração divergente da vontade real.

Simular é fingir, mascarar, camuflar, esconder a realidade. Juridicamente, é a prática de ato ou negócio que esconde a real intenção. A intenção dos simuladores é encoberta mediante disfarce, parecendo externamente negócio que não é espelhado pela vontade dos contraentes.

As partes não pretendem originalmente o negócio que se mostra à vista de todos; objetivam tão-só produzir *aparência*. Trata-se de declaração enganosa de vontade.

[...]

Na simulação há conluio. Existe uma conduta, um *processo* simulatório; acerto, concerto entre os contraentes para proporcionar aparência exterior do negócio. A simulação implica, portanto, mancomunação.<sup>99</sup> (grifo do autor).

Sendo assim, em havendo fraude ou simulação no intuito de prejudicar os empregados, sucedido e sucessor acabam partilhando da posição de empregador (mormente na simulação, em que há conluio). Isto porque a retirada de sócio da sociedade empresarial ou a venda de unidade produtiva, através de fraude ou simulação, são atos anuláveis e, por isso, uma vez anulados, é como se não tivessem existido.<sup>100</sup> Logo, o empregador original (suposto sucedido) continuou sendo empregador (nunca deixou de sê-lo em função do vício no contrato com o sucessor) e o empregador sucessor passou a ser empregador, uma vez que ingressou na sociedade ou comprou unidade produtiva (ou parte significativa dela). Portanto, devem ser responsáveis, solidariamente, pelos créditos trabalhistas.<sup>101</sup>

<sup>99</sup> VENOSA, 2010, p. 515.

<sup>100</sup> Venosa cita julgamento do Tribunal de Justiça de São Paulo em que houve alienação de imóvel com intenção de fraudar direitos de terceiros (Ap. Cível com revisão 237.995-4/8-00, 18-10-2006, 3ª Câmara de Direito de Direito Privado – Rel. Beretta da Silveira). *Ibidem*, p. 516.

<sup>101</sup> Assim é o seguinte julgado do TST: “AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - SUCESSÃO - RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. O julgador *a quo* registrou que existiu sucessão de empregadores, na forma dos artigos 10 e 448 da CLT. *In casu*, convém esclarecer que a sucessão se caracteriza pela transferência da titularidade da empresa ou de parte dela, não havendo necessidade de extinção da sucedida, dispensando a ausência de solução de continuidade na prestação dos serviços, bastando a mudança entre empresas que possa, consubstancialmente, afetar os contratos de trabalho. Nesse sentido, inexistente ofensa aos preceitos indigitados. Agravo de instrumento desprovido.” (Processo: AIRR - 10900-97.2008.5.01.0005, Data de Julgamento: 12/06/2012, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/06/2012).

E do respectivo acórdão se extrai:

“2.1 - RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA - SUCESSÃO

O Tribunal Regional condenou solidariamente a recorrente ao pagamento das verbas trabalhistas devidas ao reclamante, não adimplidas pelo empregador, em face da constatada sucessão de empregadores. Deixou consignado, fls. 320: [...]

O item 1.1 do Contrato de Compra e Venda de Ativo firmado entre as reclamadas em 25/04/2005, caracteriza de forma cristalina a sucessão de empresas (fl. 21):

Restou incontroverso também que a autora continuou a prestação de serviços para a recorrente sem solução de continuidade, na mesma atividade, em decorrência da transferência de seu contrato de trabalho para a nova empregadora.

Terceiro, porque a hipótese de solidariedade de sucedido e sucessor vem prevista no próprio Código Civil, *in verbis*:

Art. 1.144. O contrato que tenha por objeto a alienação, o usufruto ou arrendamento do estabelecimento, só produzirá efeitos quanto a terceiros depois de averbado à margem da inscrição do empresário, ou da sociedade empresária, no Registro Público de Empresas Mercantis, e de publicado na imprensa oficial.

Art. 1.145. Se ao alienante não restarem bens suficientes para solver o seu passivo, a eficácia da alienação do estabelecimento depende do pagamento de todos os credores, ou do consentimento destes, de modo expresso ou tácito, em trinta dias a partir de sua notificação.

Art. 1.146. O adquirente do estabelecimento responde pelo pagamento dos débitos anteriores à transferência, desde que regularmente contabilizados, continuando o devedor primitivo solidariamente obrigado pelo prazo de um ano, a partir, quanto aos créditos vencidos, da publicação, e, quanto aos outros, da data do vencimento.

[...]

Art. 1.148. Salvo disposição em contrário, a transferência importa a sub-rogação do adquirente nos contratos estipulados para exploração do estabelecimento, se não tiverem caráter pessoal, podendo os terceiros rescindir o contrato em noventa dias a contar da publicação da transferência, se ocorrer justa causa, ressalvada, neste caso, a responsabilidade do alienante.

Ora, sob uma análise sistemática do ordenamento jurídico, se o direito empresarial (ramo do direito privado), em que as partes estão em pé de igualdade, protege os créditos de natureza civil; se em fase de *due diligence*<sup>102</sup> o pretense sucessor deve fazer um levantamento de todos os créditos (a receber) e débitos (a pagar) – e, se não fez, sabe, porque explícito, que o (s)

---

Ademais, verifica-se que o objeto do contrato de prestação de serviços firmado entre Porsol Cooperativa de Profissionais Prestadores de Serviços Ltda. e a primeira ré era ‘a execução de serviços de tratamento de numerário e documentos de titularidade’ da primeira reclamada, que é empresa de segurança e de transporte de valores e documentos, tendo a reclamante laborado como sócia cooperada na atividade-fim da primeira demandada, prestando os mesmos serviços para a recorrente após alteração da unidade econômico-jurídica. Na verdade, verifica-se uma evidente tentativa de fraude aos direitos trabalhistas, com a simulação de rescisão contratual em 30/04/2005 e a admissão na segunda acionada em 02/05/2005.

Por outro lado, a sucessão operada transfere ao sucessor todos os encargos trabalhistas e, por se tratar de matéria de ordem pública, não tem qualquer relevância para o direito do trabalho os instrumentos de caráter civil firmados de forma diversa. Na área trabalhista é assegurado ao trabalhador o direito de exigir o cumprimento das obrigações de quem assume o empreendimento.

Nesse diapasão, a sentença de primeiro grau deu a devida interpretação aos artigos 10 e 448 da CLT, quando concluiu pela sucessão de empresas em razão da existência de cessão de contratos, bens, direitos e obrigações dos ativos circulantes e permanentes à recorrente.

Corroborando esse entendimento, basta a leitura da cláusula 4.12 do contrato de compra e venda antes referido para se verificar a autorização dada à PROSEGUR (recorrente) para a utilização da marca TRANSPEV (fl. 27), bem como o impedimento ou desenvolvimento de ‘qualquer negócio considerado concorrente ao Negócio, ou seja, qualquer atividade de transporte de valores ou de tesouraria, inclusive utilizando a marca ‘TRANSPEV’ para tal fim, na mesma praça em que a PROSEGUR, estiver operando’ (cláusula 7.2, fl. 32). Nego provimento. (gn)” (grifo do autor).

<sup>102</sup> Ver nota de rodapé n. 87 sobre *due diligence*.

estabelecimento (s) possui (em) empregados – e se o Código Civil não exclui os débitos de origem trabalhista da previsão, não há motivo para excluí-los sob uma análise compartimentalizada do direito do trabalho (também ramo do direito privado, só que com maior número de normas de ordem pública).

Assim é também a nova lei de falência (assunto afeto ao direito civil) em relação à proteção do credor, *in verbis*:

Art. 94. Será decretada a falência do devedor que:

[...]

III – pratica qualquer dos seguintes atos, exceto se fizer parte de plano de recuperação judicial:

[...]

c) transfere estabelecimento a terceiro, credor ou não, sem o consentimento de todos os credores e sem ficar com bens suficientes para solver seu passivo;

Art. 129. São ineficazes em relação à massa falida, tenha ou não o contratante conhecimento do estado de crise econômico-financeira do devedor, seja ou não intenção deste fraudar credores:

[...]

VI – a venda ou transferência de estabelecimento feita sem o consentimento expresso ou o pagamento de todos os credores, a esse tempo existentes, não tendo restado ao devedor bens suficientes para solver o seu passivo, salvo se, no prazo de 30 (trinta) dias, não houver oposição dos credores, após serem devidamente notificados, judicialmente ou pelo oficial do registro de títulos e documentos;

Há julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, inclusive, defendendo a responsabilidade solidária indistintamente, independente de ocorrência de fraude.<sup>103</sup>

<sup>103</sup> “SUCESSÃO TRABALHISTA. Responsabilidade solidária. A sucessão trabalhista é instituto que objetiva proteger o credor, facultando-lhe acionar diretamente o sucedido ou sucessor, ou ambos, de forma a viabilizar a solvabilidade da integralidade do crédito trabalhista, conferindo uma garantia adicional de recebimento desses créditos em prol do demandante. Assim, sendo responsáveis solidárias, emerge lícito ao credor o direito de exigir indistintamente de um ou de alguns dos devedores, parcial ou totalmente, a dívida comum (art. 275 do Código Civil). Apelo não provido no particular.” (TRT02 RECURSO ORDINÁRIO EM RITO SUMARÍSSIMO, DATA DE JULGAMENTO: 07/04/2011, RELATOR(A): LILIAN GONÇALVES, ACÓRDÃO Nº: 20110478325, PROCESSO Nº: 00986009320105020044, ANO: 2011, TURMA: 17ª, DATA DE PUBLICAÇÃO: 26/04/2011, PARTES: RECORRENTE(S): CÍRCULO TRABALHADORES CRISTÃOS DO EMBARÉ, RECORRIDO(S): Maria Marilícia Ferreira dos Santos Associação Itaquerense de Ensino).

“VIAÇÃO URBANA TRANSLESTE. SUCESSÃO TRABALHISTA. O negócio jurídico havido entre as empresas refere-se à cisão parcial, logo, a 1ª reclamada ainda é detentora de parcela da organização produtiva, razão pela qual deve responder pelos haveres trabalhistas ora postulados. Registre-se que o instituto da sucessão trabalhista preconizado nos artigos 10 e 448 da CLT tem por escopo a proteção do empregado, finalidade que restaria desatendida, a prevalecer a exclusão da recorrente do pólo passivo da demanda, uma vez que ela foi a real empregadora do recorrido. Ademais, o fato das 2ª e 3ª reclamadas, apontadas como sucessoras, nem sequer virem a Juízo para se defender, bem revela a sua inidoneidade para satisfação da dívida e também atrai, mais uma vez em atenção ao princípio tuitivo, a permanência da sucedida na demanda.

Bem verdade que o artigo 275 do Código Civil prevê, em relação à solidariedade passiva, que:

Art. 275. *O credor tem direito a exigir e receber de um ou de alguns dos devedores, parcial ou totalmente, a dívida comum; se o pagamento tiver sido parcial, todos os demais devedores continuam obrigados solidariamente pelo resto.*

Parágrafo único. Não importará renúncia da solidariedade a propositura de ação pelo credor contra um ou alguns dos devedores. (grifo nosso).

Será devedor aquele que é considerado empregador e, por isso, é preciso refletir se o sucedido continua devedor, a ponto de ser entendido como ainda *empregador* e, portanto, responsável solidário. Não parece razoável defender tal ponto de vista, com exceção da hipótese de fraude e/ou simulação, como visto acima.

Com efeito, na hipótese de sucessão, o sucessor é quem passa a organizar a atividade produtiva e dela retirar os frutos. Sustentar a continuidade da condição de empregador ao sucedido é contrariar o próprio conceito de empregador insculpido pela CLT (artigo 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.).

A nós, não nos parece que o sucedido continue *admitindo, assalariando e dirigindo a prestação pessoal de serviço* e muito menos colhendo os frutos dessa atividade organizada. Por isso, não pode ser qualificado como empregador.

Portanto, ainda que não concordemos com a solidariedade entre sucessor e sucedido (salvo na hipótese de fraude e simulação), não há como conceber que a lei civil proteja o credor mais do que a lei trabalhista proteja o empregado, e aqui o argumento é puramente lógico e

---

RESPONSABILIDADE DA SPTRANS. O conjunto probatório dos autos, notadamente o documento nº 03 do volume em apartado, revela que a recorrida SPTRANS é sociedade de economia mista, a quem o Município transferiu a competência que lhe foi atribuída no art. 30, V, da CF para gestão dos Serviços Gerais de Transporte Público na cidade de São Paulo, sendo dela (da primeira) a responsabilidade de assegurar, fiscalizar e exigir o transporte público nesta localidade. Portanto, não se trata de terceirização nos moldes traçados na Súmula 331 do C. TST, que é inaplicável. Nesse sentido, a OJ Transitória nº 66 da SDI-I do C. TST.” (TRT02: RECURSO ORDINÁRIO, DATA DE JULGAMENTO: 17/11/2010, RELATOR(A): SERGIO ROBERTO RODRIGUES, REVISOR(A): CELSO RICARDO PEEL FURTADO DE OLIVEIRA, ACÓRDÃO Nº: 20101178985, PROCESSO Nº: 00513-2005-020-02-00-7, ANO: 2008, TURMA: 8ª, DATA DE PUBLICAÇÃO: 19/11/2010, PARTES: RECORRENTE(S): Viação Urbana Transleste Ltda. JOSÉ ARAÚJO RIBAS RECORRIDO(S): José Araújo Ribas Viação Santo Expedito Ltda. SÃO PAULO TRANSPORTE LTDA.).

sistemático. Por isso, no caso de fraude ou simulação, entendemos ser possível sustentar a responsabilidade solidária.

### 2.8.2 Resistência do empregado e possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho

O empregado não poderá recusar-se a prestar serviços para o sucessor, novo empregador, fora a hipótese já citada de morte do empresário individual.<sup>104</sup> É que a sucessão de empregador não é ilegal e a lei já prevê proteção aos contratos de trabalho na hipótese de sua ocorrência.

Embora o empregado seja pessoa natural, e não coisa, ele integra o aviamento subjetivo da empresa, universalidade integral. Por isso, compreende-se, vai com ela, seguindo os bens empresários, sem escolha, se não quiser resilir o contrato sem direito à indenização, prejudicando-se [...] <sup>105</sup>

Assim, o empregado não pode se opor à transferência da empresa e, portanto, sucessão de empregador.

### 2.8.3 Possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho

Malgrado não possa se opor à sucessão de seu empregador, pode haver casos em que o fenômeno leve à rescisão indireta do contrato de trabalho por outros motivos.

Rodrigues cita casos em que o contrato de trabalho se conecta intimamente à vida (figura) do empregador, ex. A dama de companhia, o ajudante de um profissional liberal (que aspira aprender com seu trabalho), o secretário de um político (em que existe uma vinculação ideológica e partidária). São casos que impedem que o empregado olhe com indiferença para o empregador sucessor e que poderiam justificar uma rescisão indireta do contrato. Outros casos podem ocorrer em que o novo sucessor mude tão profundamente os princípios da organização que se torne absolutamente insurpotável ao empregado dar continuidade à relação. Novamente, Rodrigues exemplifica com a hipótese do jornalista que se vê diante de

---

<sup>104</sup> MARTINS, 2008, p. 188.

<sup>105</sup> CATHARINO, 1981, p. 151.

novos parâmetros políticos para escrever suas matérias, estipulados pelo novo empregador.<sup>106</sup> O mesmo exemplo é dado por Catharino<sup>107</sup> e Gomes e Gottschalk.<sup>108</sup>

Cita, ainda, Rodrigues casos de duplicação de pessoal que possam gerar incompatibilidade interna. O problema é engajar, em uma só organização hierárquica, pessoas acostumadas a ser *cabeças* de organização.

Além disso, o problema pode complicar-se se os valores, as condições individuais dos titulares desses cargos não coincidirem com a importância ou o volume das empresas de onde provém [...] Cumpre assinalar que não se trata somente de problemas de desajustes de expectativas, ambições, sensibilidades ou inconformidades pessoais, como também de diferenças de estilos e sistemas de trabalho que requerem um longo período de adaptação e nem sempre se resolvem bem. Muitas vezes prevalece a empresa absorvente sem que seu maior poderio econômico implique necessariamente um índice de melhor organização ou acerto na forma de trabalhar.<sup>109</sup>

Nesse caso, talvez possa ser configurada espécie de assédio moral em razão de eventual ambiente hostil e/ou desorganizado de trabalho, em que não se tem regras claras quanto às hierarquias ou novas metas e sistemas organizacionais ou, mesmo, quando se subutiliza um empregado que, antes, exercia poder de direção em atividades altamente qualificadas. A situação de um empregado exposto a esse ambiente pode abalar sua dignidade enquanto profissional e dar azo à rescisão indireta do contrato de trabalho.<sup>110</sup> No entanto, tudo

<sup>106</sup> RODRIGUES, 2000, p. 297, 311.

<sup>107</sup> Na expressão de Catharino: “No Direito estrangeiro, já existe o exemplo do direito francês, favorável aos empregados jornalistas, que fazem jus à indenização em três casos: cessão do jornal ou periódico, cessão de publicação por qualquer causa, e ‘mudança notável no caráter ou orientação do jornal ou periódico, se a mudança criada pela pessoa empregadora produzir uma situação capaz de atentar contra a sua honra, ou, de uma maneira geral, aos seus interesses morais’—a chamada ‘cláusula de consciência [...]’”. CATHARINO, 1981, p. 151.

<sup>108</sup> GOMES; GOTTSCHALK, 2003, p. 323.

<sup>109</sup> RODRIGUES, op.cit., p. 334, 336.

<sup>110</sup> A respeito do assunto, porém negando o assédio moral quando não estiverem presentes seus requisitos configuradores: “ASSÉDIO MORAL. REESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL COM ALTERAÇÃO DE FUNÇÕES. DANO MORAL NÃO CARACTERIZADO. A reestruturação do Banco, decorrente de fusão com outra instituição financeira, resultando em mudança nas funções, agora sem subordinados, sem ocasionar, todavia, redução do padrão salarial e não havendo prova de que tenha sido inspirada por motivações menores, de corte discriminatório, não consubstancia assédio moral a ser indenizado pelo empregador. Com efeito, in casu não restou demonstrado que as atividades que o reclamante passou a exercer não estavam em harmonia com a sua qualificação profissional, e tampouco, que o recorrido tenha remanejado o autor com o intuito de constrangê-lo, intimidá-lo ou ofendê-lo, tendo o próprio reclamante confirmado não ter sido alvo de escárnio por parte de colegas. Prestigia-se a sentença que rejeitou o pleito de reparação por dano moral.” (TRT02 RECURSO ORDINÁRIO, DATA DE JULGAMENTO: 26/08/2008, RELATOR(A): RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, REVISOR(A): SERGIO WINNIK, ACÓRDÃO Nº: 20080749814, PROCESSO Nº: 00079-2007-034-02-00-0, ANO: 2008, TURMA: 4ª, DATA DE PUBLICAÇÃO: 05/09/2008, PARTES: RECORRENTE(S): Banco Santander SA. Domingos Mendes).

dependerá da análise do caso de forma detalhada porque a regra é o empregado não poder se opor à sucessão.

## 2.9 A sucessão no direito civil, no direito empresarial e no direito tributário

### 2.9.1 Previsões legais

A intenção deste item é a identificação da sucessão em ramos do direito que possam influenciar, de alguma forma, a caracterização do instituto no direito do trabalho, considerando a interpretação sistemática das normas de nosso ordenamento jurídico.

Com efeito, as relações humanas são dinâmicas e, por isso, geram diversas formas de interações que, naturalmente, envolvem diversos ramos do direito. A aquisição de direitos e obrigações é um dos fenômenos originários dessas diversas formas de interações humanas. Assim, todo bem da vida representado por uma utilidade ou valor econômico, em tese, pode ser passível de ser transferido de um titular para outro.

O fenômeno da aquisição de direito representa

O ato pelo qual a pessoa física ou jurídica, adquire a titularidade de um direito real ou pessoal, seja em razão da lei ou da convenção.<sup>111</sup> A sucessão ou transmissão de direitos pressupõe uma modificação subjetiva, a mudança do sujeito de direito, seja ativo ou passivo. Em sentido amplo, a sucessão representa a substituição de uma pessoa por outra na mesma relação.<sup>112 113</sup>

Para Jorge Neto e Cavalcante, a sucessão, no sentido estrito, tem os seguintes requisitos: a) existência de uma relação jurídica, ou seja, a presença de direitos e obrigações entre credor e devedor; b) substituição de um sujeito por outro, o que pode ocorrer tanto nos direitos como

---

<sup>111</sup> JORGE NETO Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 357.

<sup>112</sup> *Ibidem*, p. 358.

<sup>113</sup> MORAES FILHO, Evaristo de. *Sucessão nas obrigações e a teoria da empresa*. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1960. v. I, p. 73. O mesmo autor divide a aquisição de direitos e obrigações em originários e derivados, sendo aqueles os admitidos sem quaisquer ônus supervenientes, com o conteúdo e a eficácia que lhe consignou o próprio fato que o produzir. Nestes, os derivados, transfere-se o direito tendo em consideração o conteúdo e encargos do precedente. Por sua vez, a aquisição derivada divide-se em: a) translativa, em que o adquirente substitui o antigo titular na plenitude de seus direitos, como ocorre na cessão de crédito e b) constitutiva, em que há somente uma passagem parcial de direitos, como exemplo a constituição de usufruto. Para Moraes Filho, o caso típico, perfeito de sucessão é a derivada translativa. *Ibidem*, p. 45-47.

nas obrigações; c) imodificabilidade de objeto e conteúdo do vínculo; d) a existência de um vínculo de causalidade entre as duas situações, ou seja, a substituição na titularidade, seja nos direitos, como nas obrigações, não altera o conteúdo da relação. “Como o antecessor não pode transferir mais direitos do que possui, o objeto permanece inalterado, sendo que o sucessor terá plena identidade de vantagens e ônus. O que fenece para o antecessor renasce para o sucessor em uma relação de dependência.”<sup>114</sup>

No entanto, deve ficar claro que não basta a existência de um evento cronológico para caracterizar a sucessão. *Chegar depois* não caracteriza, por si só, a sucessão. Por isso, a sucessão não é admitida no usucapião, por exemplo. Nesse caso, trata-se de um mero fato físico, sem consequências jurídicas para o instituto objeto do presente trabalho. Ao nosso estudo interessa o fenômeno da transmissão de direitos e/ou deveres.

No direito civil a sucessão é externada pelo instituto da transmissão de obrigações, representado pelos institutos da cessão de crédito, assunção de dívida e cessão de posição contratual.

A cessão de crédito é prevista pelos artigos 286 a 298 do Código Civil e consiste em um negócio jurídico pelo qual o credor transfere a um terceiro (cessionário) seu direito. É negócio de caráter bilateral, podendo ser gratuito ou oneroso, total ou parcial, com ou sem a anuência do devedor (cedido), sem haver a extinção da relação jurídica.<sup>115</sup>

A cessão não se confunde com a novação, porque a novação não é forma de transmissão de obrigação. A novação é uma forma de extinção da obrigação. É a operação jurídica por meio da qual uma obrigação nova substitui a obrigação originária. O credor e o devedor, ou apenas

---

<sup>114</sup> JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 359.

<sup>115</sup> Eis os termos do Diploma Civil que caracterizam a cessão de crédito:

“Art. 286. O credor pode ceder o seu crédito, se a isso não se opuser a natureza da obrigação, a lei, ou a convenção com o devedor; a cláusula proibitiva da cessão não poderá ser oposta ao cessionário de boa-fé, se não constar do instrumento da obrigação. Art. 287. Salvo disposição em contrário, na cessão de um crédito abrangem-se todos os seus acessórios. Art. 288. É ineficaz, em relação a terceiros, a transmissão de um crédito, se não celebrar-se mediante instrumento público, ou instrumento particular revestido das solenidades do § 1º do art. 654. Art. 654. Todas as pessoas capazes são aptas para dar procuração mediante instrumento particular, que valerá desde que tenha a assinatura do outorgante. § 1º O instrumento particular deve conter a indicação do lugar onde foi passado, a qualificação do outorgante e do outorgado, a data e o objetivo da outorga com a designação e a extensão dos poderes conferidos.”

o credor, dão por extinta a obrigação e criam outra. A existência dessa nova obrigação é condição de extinção da anterior. Na cessão, o crédito preserva-se.<sup>116</sup>

São requisitos da cessão de crédito: a possibilidade jurídica do objeto a ser cedido, pois há créditos que não comportam o instituto, como os alimentos e os direitos previdenciários; a capacidade das partes porque constitui ato de disposição; e a legitimação, já que certas pessoas não podem adquirir certos créditos porque a lei, subjetivamente, as impede, ex. o tutor não pode adquirir bens do pupilo e, conseqüentemente, créditos.<sup>117</sup>

A assunção de dívida ou cessão de débito é prevista pelos artigos 299 a 303 do Código Civil de 2002.<sup>118</sup> Não havia sido regulada pelo Código Civil de 1916.

É negócio jurídico também bilateral. No tocante à forma, vale o mesmo para a cessão de crédito. Caso haja forma estabelecida em lei, deve ser seguida. Caso contrário, a forma é livre. Também são importantes a capacidade e legitimação das partes. A assunção pressupõe a existência de dívida (uma relação obrigacional já existente) e a substituição de devedor não deverá alterar a essência dessa relação jurídica.

Na cessão de débito só há geração de efeitos entre as partes. O negócio não pode prejudicar terceiros. Na cessão de débito há a necessidade da concordância do credor, na medida em que é importante para ele quem seja o devedor, notadamente pelas questões de solvência ou de capacidade patrimonial para o adimplemento da obrigação. Na verdade, o grande efeito da assunção é a substituição do devedor na mesma relação obrigacional. A liberação do devedor originário pode ou não ocorrer.<sup>119</sup>

Aqui, a cessão de débito para o direito civil assume importância para o instituto da sucessão no direito do trabalho, especialmente no que tange às responsabilidades do empregador

---

<sup>116</sup> VENOSA, Silvio de Salvo. *Direito civil: teoria geral das obrigações e teoria geral dos contratos*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006. v. 2, p. 148, 262.

<sup>117</sup> *Ibidem*, p. 151.

<sup>118</sup> Assim prevê a Lei Civil:

“Art. 299. É facultado a terceiro assumir a obrigação do devedor, com o consentimento expresso do credor, ficando exonerado o devedor primitivo, salvo se aquele, ao tempo da assunção, era insolvente e o credor o ignorava.

Parágrafo único. Qualquer das partes pode assinar prazo ao credor para que consinta na assunção da dívida, interpretando-se o seu silêncio como recusa.”

<sup>119</sup> VENOSA, op. cit., p. 154-159.

sucedido bem como composição de polo passivo de eventual reclamação trabalhista para o trabalhador haver seus créditos, o que será tratado em tópico específico.

Pela cessão de contrato uma das partes cede sua posição à outra. A cessão de posição contratual é negócio jurídico e, como tal, tem característica de contrato.

Ao transferir uma posição contratual, há um complexo de relações que se transfere: débitos, créditos, acessórios, prestações em favor de terceiros, deveres de abstenção, etc. Na transferência da posição contratual, portanto, há cessões de crédito (ou pode haver) e assunções de dívida, não como parte fulcral do negócio, mas como elemento integrante do próprio negócio.<sup>120</sup>

Na verdade, o que se transfere é a relação jurídica fundamental e não, simplesmente, créditos e débitos.<sup>121</sup>

A cessão de posição contratual não vem tratada por nosso Diploma Civil, apesar de completamente possível, e a ela devem ser aplicados, no que couber, os princípios da cessão de crédito. Aqui, assim como na cessão de débito, deve haver o consentimento do cedido (uma vez que não são cedidos somente direitos, mas obrigações), pela mesma razão: a situação patrimonial da parte. Neste particular, mais uma vez, essa preocupação jurídica é que importa à sucessão no direito do trabalho para determinar a responsabilidade do sucedido diante das obrigações derivadas do contrato de trabalho.

A cessão de crédito ou de débito (assunção de dívida) ou cessão de posição contratual não se confundem com a sub-rogação que vem prevista pelo Código Civil como modalidade de

---

<sup>120</sup> VENOSA, 2010, p. 167.

<sup>121</sup> “A cessão de posição contratual, de fato, possui como objeto (e é no objeto que devemos procurar a distinção) a substituição de uma das partes no contrato, o qual objetivamente permanecerá o mesmo. Há uma posição jurídica global que é transferida. Isso nos faz lembrar o que pode conter uma relação contratual: complexo de direitos, de deveres, débitos créditos, bem como outras situações progressivamente desenvolvidas que *formam um todo unitário*. Pode ser dito, sem medo de confundir, que a transferência de posição contratual insere o cessionário na confusão ordenada do conteúdo contratual, nem sempre perceptível no primeiro impacto da cessão, de vez que, por vezes, emergirão direitos e obrigações para a nova posição assumida, nem sequer imaginados no objeto original da cessão. Nenhum intérprete, por mais arguto que seja, pode predeterminar até onde irão as consequências de um contrato, ainda não exaurido. Os direitos potestativos emergentes do contrato – base, por consequência também se transferem. Assim, a cessão de todos os créditos e de todas as pretensões presentes e futuras e a assunção de todas as dívidas não esgotam o conteúdo jurídico do tema em estudo. Ou seja, o negócio jurídico básico (uma compra e venda, uma locação por exemplo) ultrapassa o somatório dos direitos transferidos. O que se transfere é uma relação jurídica fundamental, e não a soma de créditos e débitos.” Ibidem, p. 169.

adimplemento e extinção de obrigação.<sup>122</sup> Nessa figura, o objeto é o pagamento de uma dívida. Na verdade, a sub-rogação não extingue propriamente a obrigação, mas faz substituir o sujeito da relação. No pagamento com sub-rogação um terceiro, e não o devedor original, efetua o pagamento. Esse terceiro *substitui* o credor originário da obrigação de forma que passa a dispor de todos os direitos, ações e garantias que tinha o primeiro. Não há prejuízo algum ao devedor que em vez de pagar o que deve a um, deve pagar a outro. O fato é que a dívida conserva-se, não se extinguindo. É um instrumento jurídico muito usado na prática porque permite, muitas vezes, que um devedor, pressionado por um credor mais poderoso, tenha sua dívida paga por outrem, que passa a ser seu credor, de forma mais acessível e com melhores condições de pagamento.<sup>123</sup>

Sobre as diferenças entre cessão e sub-rogação leciona Venosa:

A sub-rogação contém como essência o pagamento de uma dívida por terceiro e fica adstrita aos termos dessa mesma dívida. Por outro lado, a cessão de crédito pode ter efeito especulativo, podendo ser efetivada por valor diverso da dívida originária. Na cessão de crédito há a necessidade de que o devedor seja notificado para ser eficaz com relação a ele (art. 290; antigo, art. 1269), o que não ocorre na sub-rogação. A cessão de crédito é uma alienação de um direito, aproximando-se à compra e venda. Não existe esse caráter de *alienação* na sub-rogação. Na cessão, a operação é sempre do credor, enquanto a sub-rogação pode operar mesmo sem anuência do credor e até mesmo contra a sua vontade.<sup>124</sup> (grifo do autor).

Por fim, ainda no direito civil, merece observação a figura da estipulação em favor de terceiros, prevista pelo Diploma Civil, na sessão III, artigos 436 a 438, do capítulo I (Das

<sup>122</sup> Eis o texto da Lei Civil:

“Art. 346. A sub-rogação opera-se, de pleno direito, em favor:

I - do credor que paga a dívida do devedor comum;

II - do adquirente do imóvel hipotecado, que paga a credor hipotecário, bem como do terceiro que efetiva o pagamento para não ser privado de direito sobre imóvel;

III - do terceiro interessado, que paga a dívida pela qual era ou podia ser obrigado, no todo ou em parte.

Art. 347. A sub-rogação é convencional:

I - quando o credor recebe o pagamento de terceiro e expressamente lhe transfere todos os seus direitos;

II - quando terceira pessoa empresta ao devedor a quantia precisa para solver a dívida, sob a condição expressa de ficar o mutuante sub-rogado nos direitos do credor satisfeito.

Art. 349. A sub-rogação transfere ao novo credor todos os direitos, ações, privilégios e garantias do primitivo, em relação à dívida, contra o devedor principal e os fiadores.

Art. 350. Na sub-rogação legal o sub-rogado não poderá exercer os direitos e as ações do credor, senão até à soma que tiver desembolsado para desobrigar o devedor.

Art. 351. O credor originário, só em parte reembolsado, terá preferência ao sub-rogado, na cobrança da dívida restante, se os bens do devedor não chegarem para saldar inteiramente o que a um e outro dever.”

<sup>123</sup> VENOSA, 2010, p. 246-248.

<sup>124</sup> Ibidem, p. 248-249.

Disposições Gerais dos Contratos), do Título V (Dos Contratos em Geral).<sup>125</sup> Referido instituto consiste na estipulação em que dois contratantes procuram beneficiar terceiros. É uma exceção ao princípio da relatividade dos contratos. O terceiro participa da relação jurídica exclusivamente para aferir benefícios e como decorrência da autonomia da vontade contratual. Exemplo dessa relação seria o seguro de vida em que o contrato é entre seguradora e segurado, mas há um terceiro beneficiário.<sup>126</sup>

Esse instituto civil não se presta a influenciar na sucessão de empregador porque o empregado não possui somente direitos, mas também deveres e é, efetivamente, parte na relação jurídica consistente no contrato de trabalho, e não *terceiro*.

No direito empresarial a sucessão está prevista pelas diversas formas de reorganização societária: a transformação, a fusão, a incorporação e a cisão, previstas na lei 6.404/76 (Lei das Sociedades por Ações – S/A). Também, nesses casos, o sucessor assume todo o ativo e passivo do sucedido.

A Lei das S/A prevê, em seu capítulo XVIII, que a transformação não prejudicará, em caso algum, os direitos dos credores, que continuarão, até o pagamento integral dos seus créditos, com as mesmas garantias que o tipo anterior de sociedade lhes oferecia (artigo 222 da Lei das S/A), porém a falência da sociedade transformada somente produzirá efeitos em relação aos sócios que, no tipo anterior, a eles estariam sujeitos, se o pedirem os titulares de créditos anteriores à transformação, e somente a estes beneficiará (parágrafo único do artigo 220, da Lei das S/A).

Na incorporação, a sociedade incorporadora sucede a (s) incorporada (s) em todos os direitos e obrigações (artigo 227, da Lei das S/A).

---

<sup>125</sup> *In verbis*:

“Art. 436. O que estipula em favor de terceiro pode exigir o cumprimento da obrigação.

Parágrafo único. Ao terceiro, em favor de quem se estipulou a obrigação, também é permitido exigi-la, ficando, todavia, sujeito às condições e normas do contrato, se a ele anuir, e o estipulante não inovar nos termos do art. 438.

Art. 437. Se ao terceiro, em favor de quem se fez o contrato, se deixar o direito de reclamar-lhe a execução, não poderá o estipulante exonerar o devedor.

Art. 438. O estipulante pode reservar-se o direito de substituir o terceiro designado no contrato, independentemente da sua anuência e da do outro contratante.

Parágrafo único. A substituição pode ser feita por ato entre vivos ou por disposição de última vontade.”

<sup>126</sup> VENOSA, 2010, p. 486.

Na cisão, é previsto pelo § 1º, do artigo 229, da Lei das S/A, que:

Sem prejuízo do disposto no artigo 233, a sociedade que absorver parcela do patrimônio da companhia cindida sucede a esta nos direitos e obrigações relacionados no ato da cisão; no caso de cisão com extinção, as sociedades que absorverem parcelas do patrimônio da companhia cindida sucederão a esta, na proporção dos patrimônios líquidos transferidos, nos direitos e obrigações não relacionados.<sup>127</sup>

O artigo 234, da Lei das S/A, está exatamente sob o título “Averbação da Sucessão”, *in verbis*: “Art. 234. A certidão, passada pelo registro do comércio, da incorporação, fusão ou cisão, é documento hábil para a averbação, nos registros públicos competentes, da sucessão, decorrente da operação, em bens, direitos e obrigações.”

Assim, observa-se a especial importância dada pela lei aos direitos dos credores nos casos de sucessão empresarial prevista pela Lei das S/A, o que coincide com um dos objetivos do instituto da sucessão trabalhista.

Além das hipóteses de sucessão previstas pela Lei das S/A, existem, ainda, hipóteses previstas pelo Código Civil, na parte de Direito da Empresa. São essas hipóteses: o trespasse, o arrendamento e o usufruto, cujos respectivos conceitos serão vistos no capítulo seguinte. O trespasse é instituto distinto da compra e venda de cotas ou ações da sociedade empresarial. As repercussões da distinção jurídica são significativas, em especial no que diz respeito à sucessão em âmbito do direito empresarial, que existirá no trespasse, mas não existe na

---

<sup>127</sup> O Título “Direitos dos Credores na Incorporação ou Fusão”, da Lei das S/A prevê, em seu art. 232 que: “Até 60 (sessenta) dias depois de publicados os atos relativos à incorporação ou à fusão, o credor anterior por ela prejudicado poderá pleitear judicialmente a anulação da operação; findo o prazo, decairá do direito o credor que não o tiver exercido.” E seguem seus parágrafos: “§ 1º A consignação da importância em pagamento prejudicará a anulação pleiteada. § 2º Sendo ilíquida a dívida, a sociedade poderá garantir-lhe a execução, suspendendo-se o processo de anulação. § 3º Ocorrendo, no prazo deste artigo, a falência da sociedade incorporadora ou da sociedade nova, qualquer credor anterior terá o direito de pedir a separação dos patrimônios, para o fim de serem os créditos pagos pelos bens das respectivas massas.”

Na cisão, são os seguintes os direitos dos credores, de acordo com a lei das S/A:

“Art. 233. Na cisão com extinção da companhia cindida, as sociedades que absorverem parcelas do seu patrimônio responderão solidariamente pelas obrigações da companhia extinta. A companhia cindida que subsistir e as que absorverem parcelas do seu patrimônio responderão solidariamente pelas obrigações da primeira anteriores à cisão. Parágrafo único. O ato de cisão parcial poderá estipular que as sociedades que absorverem parcelas do patrimônio da companhia cindida serão responsáveis apenas pelas obrigações que lhes forem transferidas, sem solidariedade entre si ou com a companhia cindida, mas, nesse caso, qualquer credor anterior poderá se opor à estipulação, em relação ao seu crédito, desde que notifique a sociedade no prazo de 90 (noventa) dias a contar da data da publicação dos atos da cisão.”

transferência de participação societária, porque não muda o empresário (a sociedade continua a mesma, o que mudam são seus sócios).

Com a entrada em vigor do Código Civil, altera-se por completo o tratamento da matéria: o adquirente do estabelecimento empresarial responde por todas as obrigações relacionadas ao negócio explorado naquele local, desde que regularmente contabilizadas, e cessa a responsabilidade do alienante por estas obrigações no prazo de um ano (art. 1.146). Claro está que somente nos trespasses realizados após a vigência do Código Civil, opera-se a sucessão e liberação destes termos; nos anteriores, vigora o princípio da não sub-rogação de passivo em decorrência do trespassse.

[...]

Considera-se sucessor o adquirente do estabelecimento, quando a obrigação do alienante se encontrava regularmente contabilizada. Independentemente de regular escrituração, o adquirente é sempre sucessor do alienante, em relação às obrigações trabalhistas e fiscais ligadas ao estabelecimento.<sup>128</sup>

O arrendamento de estabelecimento empresarial é previsto pelo Código Civil, artigo 1.144<sup>129</sup>, e também vincula o locatário às dívidas do estabelecimento, seja de natureza civil, fiscal ou trabalhista.

Ao usufruto também incide a sucessão. O usufruto vem previsto pelos artigos 1.390 a 1.411 do Código Civil<sup>130</sup>, dos quais destacamos, com especial atenção, o artigo 1.403, que se pode aproveitar para a sucessão trabalhista:

<sup>128</sup> COELHO, Fábio Ulhoa. *Curso de direito comercial: direito de empresa*. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. v. 1, p. 117-119. “No Brasil, até a entrada em vigor do Código Civil, considerava-se que o passivo não integrava o estabelecimento (Barreto Filho, 1969:228/229); em consequência, a regra era a de que o adquirente *não* se tornava sucessor do alienante. Isto é, os credores de um empresário não podiam, em princípio, pretender o recebimento de seus créditos de outro empresário em razão de este haver adquirido o estabelecimento do primeiro. Admitia-se, então, somente três hipóteses de sucessão: a assunção de passivo expressa no contrato, as dívidas trabalhistas e fiscais.” Ibidem.

<sup>129</sup> “Art. 1.144. O contrato que tenha por objeto a alienação, o usufruto ou arrendamento do estabelecimento, só produzirá efeitos quanto a terceiros depois de averbado à margem da inscrição do empresário, ou da sociedade empresária, no Registro Público de Empresas Mercantis, e de publicado na imprensa oficial.”

<sup>130</sup> “Art. 1.390. O usufruto pode recair em um ou mais bens, móveis ou imóveis, em um patrimônio inteiro, ou parte deste, abrangendo-lhe, no todo ou em parte, os frutos e utilidades.

Art. 1.391. O usufruto de imóveis, quando não resulte de usucapião, constituir-se-á mediante registro no Cartório de Registro de Imóveis.

Art. 1.392. Salvo disposição em contrário, o usufruto estende-se aos acessórios da coisa e seus acrescidos.

Art. 1.393. Não se pode transferir o usufruto por alienação; mas o seu exercício pode ceder-se por título gratuito ou oneroso.

Art. 1.410. O usufruto extingue-se, cancelando-se o registro no Cartório de Registro de Imóveis:

I - pela renúncia ou morte do usufrutuário;

II - pelo termo de sua duração;

III - pela extinção da pessoa jurídica, em favor de quem o usufruto foi constituído, ou, se ela perdurar, pelo decurso de trinta anos da data em que se começou a exercer;

IV - pela cessação do motivo de que se origina;

V - pela destruição da coisa, guardadas as disposições dos artigos 1.407, 1.408, 2ª parte, e 1.409;

Art. 1.394. O usufrutuário tem direito à posse, uso, administração e percepção dos frutos.

Art. 1.399. O usufrutuário pode usufruir em pessoa, ou mediante arrendamento, o prédio, mas não mudar-lhe a destinação econômica, sem expressa autorização do proprietário.

Art. 1.403. Incumbem ao usufrutuário:

I - as despesas ordinárias de conservação dos bens no estado em que os recebeu;

II - as prestações e os tributos devidos pela posse ou rendimento da coisa usufruída.

Claro está que o direito comercial abarca amplamente o instituto da sucessão e preocupa-se com a situação dos credores da sociedade sucedida, a eles prevendo garantias. Aliás, mesmo anteriormente à previsão de garantias aos credores, a citada Lei das S/A já previa formas específicas para a ocorrência das referidas sucessões a demonstrar a importância com que o tema é tratado pelo direito empresarial.

No direito tributário, a sucessão é prevista nos artigos 129 a 133, do Código Tributário Nacional, que prevê a responsabilidade tributária dos sucessores em relação aos tributos, no capítulo V (Responsabilidade Tributária)<sup>131</sup>, do que destacamos, *in verbis*:

---

VI - pela consolidação;

VII - por culpa do usufrutuário, quando aliena, deteriora, ou deixa arruinar os bens, não lhes acudindo com os reparos de conservação, ou quando, no usufruto de títulos de crédito, não dá às importâncias recebidas a aplicação prevista no parágrafo único do art. 1.395;

VIII - Pelo não uso, ou não fruição, da coisa em que o usufruto recai (artigos 1.390 e 1.399).

Art. 1.411. Constituído o usufruto em favor de duas ou mais pessoas, extinguir-se-á a parte em relação a cada uma das que falecerem, salvo se, por estipulação expressa, o quinhão desses couber ao sobrevivente.”

<sup>131</sup> “Art. 129. O disposto nesta Seção aplica-se por igual aos créditos tributários definitivamente constituídos ou em curso de constituição à data dos atos nela referidos, e aos constituídos posteriormente aos mesmos atos, desde que relativos a obrigações tributárias surgidas até a referida data.

Art. 130. Os créditos tributários relativos a impostos cujo fato gerador seja a propriedade, o domínio útil ou a posse de bens imóveis, e bem assim os relativos a taxas pela prestação de serviços referentes a tais bens, ou a contribuições de melhoria, subrogam-se na pessoa dos respectivos adquirentes, salvo quando conste do título a prova de sua quitação.

Parágrafo único. No caso de arrematação em hasta pública, a sub-rogação ocorre sobre o respectivo preço.

Art. 131. São pessoalmente responsáveis:

I - o adquirente ou remitente, pelos tributos relativos aos bens adquiridos ou remidos; (*Redação dada pelo Decreto-lei nº 28, de 14.11.1966*);

II - o sucessor a qualquer título e o cônjuge meeiro, pelos tributos devidos pelo de cujus até a data da partilha ou adjudicação, limitada esta responsabilidade ao montante do quinhão do legado ou da meação;

III - o espólio, pelos tributos devidos pelo de cujus até a data da abertura da sucessão.

Art. 132. A pessoa jurídica de direito privado que resultar de fusão, transformação ou incorporação de outra ou em outra é responsável pelos tributos devidos até a data do ato pelas pessoas jurídicas de direito privado fusionadas, transformadas ou incorporadas.

Parágrafo único. O disposto neste artigo aplica-se aos casos de extinção de pessoas jurídicas de direito privado, quando a exploração da respectiva atividade seja continuada por qualquer sócio remanescente, ou seu espólio, sob a mesma ou outra razão social, ou sob firma individual.

Art. 133. A pessoa natural ou jurídica de direito privado que adquirir de outra, por qualquer título, fundo de comércio ou estabelecimento comercial, industrial ou profissional, e continuar a respectiva exploração, sob a mesma ou outra razão social ou sob firma ou nome individual, responde pelos tributos, relativos ao fundo ou estabelecimento adquirido, devidos até à data do ato:

I - integralmente, se o alienante cessar a exploração do comércio, indústria ou atividade;

II - subsidiariamente com o alienante, se este prosseguir na exploração ou iniciar dentro de seis meses a contar da data da alienação, nova atividade no mesmo ou em outro ramo de comércio, indústria ou profissão.

### 2.9.2 Objetivos

A sucessão prevista em outros ramos do direito interessa ao instituto da sucessão no direito do trabalho porque demonstra que o sistema jurídico procura proteger o credor. Primeiro, porque prevê que eventuais cláusulas desonerativas de pagamento pelo alienante do estabelecimento empresarial só valerão entre as partes, não afetando terceiros alheios ao negócio. Segundo, porque prevê que mesmo o adquirente sendo responsável pelas dívidas anteriores à alienação, há a possibilidade legal de o credor cobrá-las do alienante, no caso do adquirente não solvê-las. Isto quer dizer que o titular da empresa não pode transferi-la, a que título for, a quem não disponha de condições para adimplir as dívidas anteriores à transferência.

### 3 CARACTERIZAÇÃO DA SUCESSÃO TRABALHISTA - ALTERAÇÕES NA PROPRIEDADE OU NA ESTRUTURA JURÍDICA DA EMPRESA

#### 3.1 Conceituações propedêuticas

Iniciaremos este item justificando sua importância no presente trabalho. Deveras, “não cabe ao direito do trabalho dar o seu conceito de empresa, a diferença entre empresa e estabelecimento, e as regras das relações da vida econômica das quais a empresa é um dos agentes principais. Para esses temas devem ser procuradas fontes próprias.”<sup>132</sup> Por isso é que, antes de caracterizar e contextualizar, no direito do trabalho, institutos que pertencem a outros ramos específicos do direito ou que com eles se relacionam, entendemos imperioso o conhecimento de seus conceitos jurídicos originais, isto é, da forma como determinados por suas áreas concernentes.

##### 3.1.1 Empresa

*Empresa* não é sujeito de direitos e obrigações. Por isso, não pode ser confundida com *pessoa jurídica*. Pessoa jurídica é quem controla a empresa. A pessoa jurídica é quem tem personalidade jurídica e é considerada empresária. É claro que, como ficção jurídica que é, a pessoa jurídica *trabalha através* de seus sócios *pessoas físicas*.

Neste particular, socorremo-nos da origem do conceito de *empresa*, cujas bases estão no direito comercial moderno (hoje direito *empresarial*, justamente enfatizando a *empresa*). Nas palavras de Diniz:

O Código Civil vigente, no art. 966, *caput*, ao prescrever que o empresário é “quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou circulação de bens ou de serviços” adota a *teoria da empresa*. Tal se deu, ensina-nos Miguel Reale, porque, hodiernamente, tem prevalecido a tese de que não é o ato do comércio como tal que constitui o objeto do direito comercial, mas sim a atividade econômica habitualmente destinada à circulação das riquezas, mediante bens ou serviços, o ato de comércio inclusive, implicando uma estrutura empresarial. A teoria da empresa é um sistema novo de disciplina privada da atividade econômica organizada, ou seja, da que se destina à exploração econômica, com fins

---

<sup>132</sup> NASCIMENTO, 2009, p. 645.

lucrativos e de forma mercantil na organização de pessoas, mediante o empresário individual ou sociedade empresária.<sup>133</sup> (grifo do autor).

E citando Ruy de Souza, continua Diniz:

*A empresa é uma instituição jurídica despersonalizada, caracterizada pela atividade econômica organizada, ou unitariamente estruturada, destinada à produção ou circulação de bens ou de serviços para o mercado ou à intermediação deles no circuito econômico, pondo em funcionamento o estabelecimento a que se vincula, por meio do empresário individual ou societário, ente personalizado, que a representa no mundo negocial.*<sup>134</sup> (grifo do autor).

Portanto, quem gera o lucro é a empresa (atividade), organizada e controlada pela pessoa jurídica ou pela pessoa física. Sem uma empresa, a pessoa jurídica (ou pessoa física) esvaziar-se, não tem atividade.

*Empresa, portanto, é ramo de atividade economicamente organizada para geração de lucro.*

Mas o que seria “atividade econômica organizada” ?

A *atividade* é a de produção (fabricação) de produtos, circulação (comercialização ou intermediação) de bens ou prestação de serviços (bancários, hospitalares, securitários etc.) e, em si mesma, é a própria empresa, que não se confunde com o empresário individual ou coletivo, nem com o local em que se desenvolve ou com os bens materiais ou imateriais (estabelecimento) utilizados para seu exercício. Poder-se-á ter, então, atividade primária (extração direta da natureza de produtos, como agricultura, pecuária, pesca, mineração), secundária (indústria ou manipulação de produtos, transformando-os em novo produto, p. ex., colheita de algodão é atividade primária e sua transformação em tecido é secundária) e terciária (prestação de serviços e comércio *stricto sensu*, p. ex., compra de produto para revenda). A atividade empresarial é a que se manifesta economicamente na empresa e se exprime juridicamente na titularidade do empresário (pessoa natural ou jurídica), no modo e nas condições de seu exercício.

É atividade *econômica* porque visa criar riqueza ou gerar lucro. É atividade empresarial criadora, a título oneroso, de riquezas, ou seja, de bens (mercadorias e serviços patrimonialmente avaliáveis, por terem valor econômico. Tais mercadorias e serviços, por serem valoráveis patrimonialmente, representam um acréscimo ao patrimônio social. Há circulação de mercadorias e prestação de serviço em troca de dinheiro (*res por pecunia*). Porém, é preciso esclarecer, como faz Adalberto Simão Filho, que o lucro imediato não é o objetivo específico da empresa, mas sim a busca do resultado econômico-financeiro da atividade empresarial. Hipótese

<sup>133</sup> DINIZ, Maria Helena. *Lições de direito empresarial*. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 13.

<sup>134</sup> *Ibidem*.

em que, como diz Fabio Ulhoa Coelho, “o lucro é meio e não fim da atividade econômica.”<sup>135</sup> (grifo do autor).

Para tanto (desenvolvimento da atividade econômica), é necessário um estabelecimento organizado com os instrumentos de produção, materiais e imateriais, quais sejam: equipamentos, matéria-prima, ponto, capital, marcas, *know how*, tecnologia, etc. Assim, para a produção de riquezas, é necessário um *estabelecimento empresarial*, sem o qual não há como existir atividade economicamente organizada.

### 3.1.2 Estabelecimento

Um estabelecimento pode desenvolver atividade urbana ou rural. Aliás, assim prevê a lei 5.889/73 (lei do rural), em seu artigo 3º:

Considera-se empregador, rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agro-econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados. § 1º Inclui-se na atividade econômica, referida no “caput” deste artigo, a exploração industrial em estabelecimento agrário não compreendido na Consolidação das Leis do Trabalho.

O *estabelecimento* vem previsto no Código Civil brasileiro (em seu livro II: Do Direito de Empresa) pelos artigos 1.142 a 1.149. Observe-se que o artigo 1.142 traz o conceito de estabelecimento considerando-o como “todo complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária.”

Assim, estabelecimento empresarial é o conjunto de bens que o empresário ou sociedade empresária reúnem para a exploração de sua atividade econômica. Compreende os bens indispensáveis ou úteis ao desenvolvimento da atividade (empresa). Não há como dar início à exploração de qualquer atividade empresarial sem a organização de um estabelecimento. “Ao organizar o estabelecimento, o empresário agrega aos bens reunidos um sobrevalor. Isto é, enquanto esses bens permanecem articulados em função da empresa o conjunto alcança, no mercado, um valor superior à simples soma de cada um deles em separado.”<sup>136</sup>

---

<sup>135</sup> DINIZ, 2011, p. 14.

<sup>136</sup> COELHO, 2009, v. 3, p. 96.

Alguns também consideram como elementos incorpóreos componentes do estabelecimento o *aviamento* e a *clientela*. O *aviamento* é o potencial de lucratividade da empresa. Para Coelho, tal entendimento é equivocado, no âmbito do direito empresarial, em relação ao que leciona:

[...] o *aviamento* é um atributo da empresa, e não um bem de propriedade do empresário [...]. Quando se negocia o estabelecimento empresarial, a definição do preço a ser pago pelo adquirente se baseia fundamentalmente no *aviamento*, isto é, nas perspectivas de lucratividade que a empresa explorada no local pode gerar. Isto não significa que se trate de elemento integrante do complexo de bens a ser transacionado. Significa unicamente que a articulação desses bens, na exploração de uma atividade econômica, agregou-lhes um valor que o mercado reconhece. *Aviamento* é, a rigor, sinônimo de fundo de empresa, ou seja, designam ambas expressões o sobrevalor, agregado aos bens do estabelecimento empresarial em razão da sua racional organização do empresário.

Outro equívoco reside na consideração da *clientela* como elemento do estabelecimento empresarial. *Clientela* é o conjunto de pessoas que habitualmente consomem os produtos ou serviços fornecidos por um empresário. Embora seja até possível falar-se em um direito à *clientela* cuja tutela se faz por meio da repressão à concorrência desleal [...], não se deve confundi-la com os bens do patrimônio da sociedade empresária. De fato, não deriva da tutela jurídica a necessária natureza do *bem* a ser tutelado. A proteção jurídica conferida ao empresário, no sentido de não se ver tolhido da *clientela* conquistada, em razão de condutas condenáveis de seus concorrentes, não significa que essa se tornou propriedade daquele. Muito pelo contrário, a noção de *clientela* como objeto de domínio do empresário é imprópria porque cuida de um conjunto de *pessoas* – a *clientela* é isso, nada mais -, insuscetíveis de apropriação, para o direito em vigor.<sup>137</sup> (grifo do autor).

### 3.1.3 Pessoa jurídica

Na linha do que até aqui foi explanado, observa-se que quem produz o valor econômico (riqueza, lucro) é a empresa economicamente organizada e não a pessoa jurídica. A pessoa jurídica organiza a empresa que, por sua vez, funciona através de um estabelecimento empresarial.

Pode existir pessoa jurídica sem empresa e vice-versa. Uma pessoa jurídica sem empresa não *trabalha*, nada tem a organizar. Uma empresa sem pessoa jurídica pode ser organizada por uma pessoa física, um empresário individual ou por uma sociedade de fato.

Pessoa jurídica é a

---

<sup>137</sup> COELHO, 2009, v. 1, p. 101-102.

unidade de pessoas naturais ou de patrimônios que visa a consecução de certos fins, reconhecida pela ordem jurídica como sujeito de direitos e obrigações. Três são os seus requisitos: organização de pessoas ou bens; licitude de propósitos ou fins; e capacidade jurídica reconhecida por norma.<sup>138</sup>

### 3.1.4 Pessoa física

Pessoa física é a pessoa natural. “É o ser humano considerado como sujeito de direitos e obrigações.”<sup>139</sup>

### 3.1.5 Empresário

Com efeito, só quem pode ter a qualidade de empresário (a) e, portanto, empregador (a) (sujeito de direitos e deveres) é a pessoa física, o empresário individual ou a pessoa jurídica (e, neste último caso, as pessoas dos sócios não são empresários nem empregadores).

O que é *empresário*, então? O Código Civil conceitua empresário da seguinte forma, em seu artigo 966: “Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços.”

Note-se que, para o direito empresarial, o que caracteriza o empresário é o exercício, pela pessoa física ou jurídica, de *atividade econômica organizada* para a produção ou a circulação de bens ou de serviços.

### 3.1.6 Empresário individual

A pessoa física pode exercer atividade economicamente organizada através de sua matrícula na Junta Comercial como empresário individual<sup>140</sup> ou não. Aliás, nosso Código Civil

<sup>138</sup> DINIZ, 2007, p. 519-520.

<sup>139</sup> Ibidem, p. 514.

<sup>140</sup> Em verdade, o código civil determina que todo empresário individual (pessoa física empresária) matricule-se na Junta Comercial (registro público de empresas mercantis), *in verbis*:

“Art. 967. É obrigatória a inscrição do empresário no Registro Público de Empresas Mercantis da respectiva sede, antes do início de sua atividade.

Art. 968. A inscrição do empresário far-se-á mediante requerimento que contenha:

I - o seu nome, nacionalidade, domicílio, estado civil e, se casado, o regime de bens;

II - a firma, com a respectiva assinatura autógrafo;

III - o capital;

modificou a tradição jurídica brasileira de que o empresário individual arcava, ilimitadamente, com seu patrimônio (enquanto pessoa física), com as dívidas provenientes da atividade empresarial e, através da lei 12.441, de 2011, incluiu a figura da empresa individual de responsabilidade limitada, em seu artigo 980 A, *in verbis*:

A empresa individual de responsabilidade limitada será constituída por uma única pessoa titular da totalidade do capital social, devidamente integralizado, que não será inferior a 100 (cem) vezes o maior salário-mínimo vigente no País.

### 3.1.7 Sociedade empresária

Para o direito empresarial, as pessoas jurídicas se organizam em forma de sociedade de duas ou mais pessoas físicas ou jurídicas. As sociedades podem ser empresárias ou simples. Inusitadamente, nosso Código Civil, no parágrafo único, do artigo 966, acima citado, preferiu conceituar as sociedades simples com um conceito *negativo (excludente)* de empresário, dizendo *quem não é* considerado empresário e, portanto, a sociedade que não for considerada empresária será *simples, in verbis*:

Não se considera empresário quem exerce profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, salvo se o exercício da profissão constituir elemento de empresa.

### 3.1.8 Sociedade simples

Com efeito, a diferença entre sociedade empresária e sociedade simples é que, nas segundas, a atividade a ser desenvolvida será sempre de caráter intelectual de natureza científica, literária ou artística e não haverá complexidade em sua organização. É exemplo de sociedade simples a união de dois ou mais médicos que atendem seus pacientes em um pequeno consultório.

---

IV - o objeto e a sede da empresa.

§ 1º Com as indicações estabelecidas neste artigo, a inscrição será tomada por termo no livro próprio do Registro Público de Empresas Mercantis, e obedecerá a número de ordem contínuo para todos os empresários inscritos.

§ 2º À margem da inscrição, e com as mesmas formalidades, serão averbadas quaisquer modificações nela ocorrentes.

§ 3º Caso venha a admitir sócios, o empresário individual poderá solicitar ao Registro Público de Empresas Mercantis a transformação de seu registro de empresário para registro de sociedade empresária, observado, no que couber, o disposto nos arts. 1.113 a 1.115 deste Código.”

A parte final do parágrafo único do artigo 966 citado prevê que a sociedade deixará de ser simples no caso do exercício da profissão constituir elemento de empresa. Isso quer dizer que a atividade empresarial pode ser considerada empresária se estiver integrada a um objeto mais complexo, parte de uma atividade empresarial. O motivo consiste em que, para o direito empresarial, as atividades intelectuais não são consideradas *organizadas*. “O intelectual não é empresário, mas transforma-se em um quando desenvolve uma atividade empresarial, que vai além da atividade intelectual.”<sup>141</sup>

Tomemos o exemplo dois médicos sócios de uma sociedade simples. Enquanto intelectuais, são eles mesmos que atendem seus pacientes. Podem ter empregados, mas o negócio, em si, depende somente deles. No entanto, se esse pequeno consultório transforma-se em uma clínica ou um hospital, com nome de estabelecimento, outros serviços oferecidos (como laboratório, ambulância, lanchonete, etc.) e outros profissionais envolvidos (outros médicos, enfermeiras, seguranças, vigilantes, telefonistas, etc.), os dois médicos fundadores passam, então, a ser administradores (dos vários departamentos necessários a essa organização, tais como o almoxarifado, a contabilidade, o jurídico, a nutrição, etc.), afastando-se, cada vez mais, do seu ofício original (a medicina). Os pacientes, então, passam a procurar não mais as pessoas físicas dos dois médicos fundadores, mas o *nome* da clínica, pelo que ela já representa no mercado correlato. O que era sociedade simples, no caso, passou a ser uma sociedade empresária.<sup>142</sup>

As sociedades simples são registradas em cartório de registro de pessoas jurídicas e não nas juntas comerciais.

### 3.1.9 Sociedade de fato

A atividade empresária pode ser desenvolvida, também, por uma sociedade de fato, que é formada por duas ou mais pessoas físicas. As expressões *sociedade irregular* e *sociedade de fato*, atualmente, são consideradas sinônimas, prestando-se para designar qualquer sociedade a que falte quer o instrumento escrito, quer o registro desse instrumento na Junta Comercial (se for sociedade empresária), ou cartório de registro de pessoas jurídicas (se for sociedade

---

<sup>141</sup> TEIXEIRA, Tarcísio. *Direito empresarial sistematizado*. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 38.

<sup>142</sup> “Outro exemplo é o do professor: enquanto lecionar aulas particulares, é um profissional intelectual, mas, se constituir uma escola e passar a ser o diretor, será um empresário.” *Ibidem*, p. 39.

simples). O Código Civil (artigo 986) utiliza a designação de *sociedade em comum* para designar *sociedade de fato*, adotando terminologia que já constava do antigo Código Comercial (artigo 304).

Sobre as sociedades de fato leciona Borba:

As sociedades em comum ou irregulares são sociedades e, como tal, embora rotuladas pelo Código como sociedades não personalizadas, têm personalidade jurídica, tanto que terceiros podem, de qualquer modo, provar sua existência. (art. 987 do Código Civil). Ora, se a sociedade existe, deste fato resulta, como consequência, a personalidade jurídica, que é inerente a todas as sociedades (art. 44, II, do Código Civil). A irregularidade lhe impõe, todavia, restrições e sanções. Assim é que (artigos 987 e 989 do Código Civil), não obstante possam ser demandadas (têm capacidade processual passiva) não podem, como sociedade, intentar qualquer ação contra terceiros (não têm capacidade processual ativa), salvo se provarem a sua existência por escrito. Na ausência de texto escrito, a ação a ser proposta não terá por parte a sociedade ela própria, mas sim os sócios individualmente ou em conjunto. O Código Civil distingue, pois, no que tange à capacidade processual ativa, a sociedade irregular, sem contrato escrito, daquela que, embora não registrada, foi contratada por escrito [...] <sup>143</sup>

Na sociedade irregular ou de fato, a responsabilidade dos sócios, pessoas físicas, é ilimitada, ou seja, respondem, solidária e ilimitadamente, com seu próprio patrimônio, pelas obrigações sociais, assim como a pessoa física que desenvolve atividade empresarial sem matrícula na Junta Comercial como empresa individual de responsabilidade limitada. <sup>144</sup>

### 3.2 Empregador e empresa para o direito do trabalho

#### 3.2.1 Contextualização

O instituto da sucessão, no direito do trabalho, tem sua base, primordial, na identificação de uma atividade economicamente organizada (empresa) e seus elementos para, posteriormente,

<sup>143</sup> BORBA, José Edwaldo Tavares. *Direito societário*. 12. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 71-73.

<sup>144</sup> O Código Civil traz a previsão legal da empresa individual de responsabilidade limitada, do que ressaltamos: “Art. 980 - A. A empresa individual de responsabilidade limitada será constituída por uma única pessoa titular da totalidade do capital social, devidamente integralizado, que não será inferior a 100 (cem) vezes o maior salário-mínimo vigente no País.

§ 1º O nome empresarial deverá ser formado pela inclusão da expressão “EIRELI” após a firma ou a denominação social da empresa individual de responsabilidade limitada.

§ 2º A pessoa natural que constituir empresa individual de responsabilidade limitada somente poderá figurar em uma única empresa dessa modalidade.”

considerar outros aspectos ligados à forma de transferência dessa atividade ou seus elementos e à mudança na estrutura jurídica de seu titular (empregador), que implicarão ou não na sucessão trabalhista.

Prova da importância dada à *empresa* pelo direito do trabalho é que a CLT traz em seu bojo o conceito de empregador através de *empresa* e não de pessoa jurídica ou física, *in verbis*:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

O conceito de empregador através da expressão *empresa* seria cientificamente incorreto, uma vez que, como vimos, *empresa* não é sujeito de direitos e obrigações e não pode ser empregadora.

No entanto, o uso da expressão *empresa* pela CLT é originário justamente da ideia de produção econômico-financeira (riqueza, lucro) a caracterizar uma unidade produtiva, da qual o empregado faz parte e em relação a qual possui direitos, conforme já vimos. Assim, “a empresa, sob o ângulo justrabalhista, interessa apenas de um modo: como a organização que tem empregados e que, portanto, deve cumprir não apenas fins econômicos, mas também sociais [...]”<sup>145</sup> Daí a necessidade de contextualizar conceitos de direito empresarial em âmbito do direito do trabalho.

Pois bem. Vimos que a empresa é desenvolvida por meio do estabelecimento empresarial, conjunto de bens corpóreos e incorpóreos organizados, necessários à produção de bens ou serviços.

No entanto, claro está que para o direito do trabalho, e principalmente para o instituto que nos propusemos a estudar, a gama de elementos que compõe o estabelecimento empresarial deve

---

<sup>145</sup> NASCIMENTO, 2008, p. 678.

ser mais ampla do que a compreendida pelo direito empresarial, sobretudo porque com o desenvolvimento e surgimento de diversas atividades empresarias, mormente em função da globalização e necessidades dos consumidores, novos tipos de empresas surgiram.

Hoje, já existem empresas (atividades econômicas) em que quase não se visualiza um estabelecimento propriamente dito, no sentido clássico da expressão, conforme visto acima. Empresas em que o maior bem é a clientela e o potencial de lucratividade (aviamento). Exemplo desse tipo de empresa são as operadoras de planos de saúde. Nesse tipo de empresa não há um estabelecimento propriamente dito. Na verdade, essas empresas *trabalham através* de outros estabelecimentos, os hospitais, clínicas e laboratórios que, por sua vez, são estabelecimentos independentes, propriedades de outros titulares, que nenhuma responsabilidade têm por créditos trabalhistas da operadora de plano de saúde.

Assim, se a clientela, representada pela carteira de clientes, está intimamente vinculada ao potencial de lucratividade de uma empresa, não há como desligá-la do conceito de estabelecimento no contexto do direito *jus* laboral.

Aliás, na esteira do que pretendemos ressaltar em relação às novas formas de estabelecimento, observamos que existe ainda um outro tipo de estabelecimento empresarial, o *virtual*, em que se deve levar em consideração também a clientela (representada pelos *internetenautas*) como componente do estabelecimento. É, também, tipo diferente de estabelecimento que deve ser considerado no contexto do direito do trabalho para compor a gama de elementos de uma atividade economicamente organizada.

Antes do aparecimento do comércio eletrônico, o estabelecimento empresarial era sempre físico, ou seja, a empresa encontrava-se instalada em imóvel *fisicamente* acessível ao consumidor ou adquirente. Com o surgimento da *internet*, surgiu também o comércio eletrônico e, com ele, uma nova espécie de estabelecimento, fisicamente inacessível, sendo que o contato com o fornecedor é virtual (por meio de transmissão eletrônica de dados). Logo, o estabelecimento pode ser, também, virtual.

A distinção entre estabelecimento físico e o virtual depende do *meio* de acesso dos consumidores e adquirentes interessados nos produtos, serviços ou virtualidades que o empresário oferece ao mercado. Se o acesso é feito pelo deslocamento deles no espaço até o imóvel em que se encontra

instalada a empresa, o estabelecimento é *físico*; se acessado por via de transmissão eletrônica de dados, é *virtual*. Note que o comércio eletrônico não torna obsoleto o conceito de estabelecimento: também o empresário que deseja operar exclusivamente no ambiente virtual reúne bens tangíveis e intangíveis indispensáveis à exploração da atividade econômica. A livreria eletrônica deve ter livros em estoque, equipamentos próprios à transmissão e recepção de dados e imagens, marca, *know-how* etc. A imaterialidade ínsita ao estabelecimento virtual não se refere aos bens componentes (que são materiais ou não, como em qualquer estabelecimento), mas à acessibilidade.<sup>146</sup> (grifo do autor).

Assim sendo, o estabelecimento virtual também pode ter *fundo de empresa*, ou seja, um valor agregado ao conjunto de bens que o compõe. Mas, nesse caso, o estabelecimento em si não tem a mesma relevância. Novamente, outros elementos de organização de atividade econômica são considerados mais importantes do que o *ponto*, quais sejam, a clientela (os *internetenautas*), a apresentação e forma de divulgação da página (*website*), o nome e a segurança do sistema em que se operam os serviços.

Com isso o que se intenta demonstrar é que novas formas de organização de atividade produtiva (empresa) surgiram com o passar do tempo e, com elas, novas formas de estabelecimento, implicando em novas hipóteses de empregadores para o direito do trabalho, considerado este, no contexto do direito do trabalho, como o titular dos instrumentos utilizados para o desenvolvimento da atividade economicamente organizada (empresa).

Por sua vez, o artigo 1.143 do diploma civil prevê que o estabelecimento pode ser “objeto unitário de direitos e de negócios jurídicos, translativos ou constitutivos, que sejam compatíveis com a sua natureza.” Para o direito do trabalho, isto implica em que o empregado seja reconhecido como ligado (vinculado) à atividade economicamente organizada através do estabelecimento para o qual e no qual trabalha e, em relação ao qual, possui direitos.

---

<sup>146</sup> COELHO, Fábio Ulhoa. *Curso de direito comercial: direito de empresa*. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. v. 3, p. 33-35. “Quem adquire um estabelecimento virtual pode pagar preço maior que a soma do valor de cada bem (material ou imaterial) envolvido na exploração da atividade econômica. Se o *website* é visitado por significativa quantidade de *internetenautas*, abriga volume expressivo de transações, o *layout* da página é bem estruturado e atraente, o nome de domínio é de fácil assimilação, os sistemas de segurança de transmissão de dados são confiáveis, então o estabelecimento virtual tem seu próprio valor, independentemente dos equipamentos e programas empregados ou da marca. [...] O mercado considera como *goodwill of trade* dos estabelecimentos virtuais a ‘comunidade de internetenautas’, isto é, o perfil e a quantidade diária média de pessoas que tramitam pelo *website* e que podem constituir consumidores potenciais de produtos ou serviços nele anunciados. Em razão do tipo de acessibilidade, as duas espécies de estabelecimento diferenciam-se quanto ao *ponto*, elemento inexistente no virtual, embora muito comum no físico. [...] para os estabelecimentos virtuais, a localização do imóvel em que se encontra instalada a empresa não tem a mesma relevância [...]” (grifo do autor).

É também nesse sentido que Moraes Filho defende a vinculação do empregado à empresa (atividade) e ao estabelecimento (meio através do qual a atividade é desenvolvida) asseverando, em continuidade à análise do conceito de empresa, que “[...] sendo o estabelecimento a sua manifestação concreta, a sua base estática, o meio para a sua realização, é óbvio que a êste também se vincula o empregado, e de forma ainda mais visível e, por assim dizer, objetiva e material.”<sup>147</sup>

Também leciona Barreto Filho que:

[...] para consecução do objetivo econômico, faz-se mister aplicar o capital em bens adequados ao exercício do comércio (máquinas, matérias primas, mercadorias etc). Da transformação do capital num complexo de bens apropriados para o exercício da atividade mercantil resulta o estabelecimento empresarial.

Não é suficiente, contudo, o elemento estático, representado pelo capital, para formar o estabelecimento comercial, como unidade econômica. Faz-se mister juntar-lhe o elemento dinâmico, representado pelo *trabalho*, que se converte em serviços, por sua vez adequados aos objetivos que se tem em mira alcançar.

Esses *bens* (oriundos do capital) e *serviços* (provenientes do trabalho) são conjugados em função do fim colimado, e aí surge o elemento estrutural: a *organização*. Não basta, com efeito, a coexistência desordenada de fatores da produção em uma quantidade qualquer, é preciso que os diversos elementos se encontrem em certa proporção, consoante sua finalidade.<sup>148</sup> (grifo do autor).

Vale observar que, a par da importância dada pela CLT para a atividade economicamente organizada, o empregador também pode ser instituição sem fins lucrativos ou pode ser profissional liberal. São os casos de equiparação de empregador. Nesses casos, para a caracterização do empregador, identifica-se não uma unidade produtora de atividade economicamente organizada, mas uma unidade produtora de uma *atividade organizada*. Essa atividade pode ser beneficente (atendimento gratuito a pessoas necessitadas) ou institucional (um clube, por exemplo), desde que tome serviços de pessoa física, de forma sucessiva (não eventual), sob sua dependência e mediante salário.

<sup>147</sup> MORAES FILHO, Evaristo de. *Sucessão nas obrigações e a teoria da empresa*. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1960. v. II, p. 94-95.

<sup>148</sup> BARRETO FILHO, Oscar. *Teoria do estabelecimento comercial*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1988. p. 62-63.

Para a caracterização de empregador, no contexto do direito do trabalho, pode até não haver, necessariamente, um *estabelecimento* no sentido clássico da expressão, como no caso de profissionais liberais, em que não existe *ponto*, por exemplo.

De qualquer forma, poderá ser caracterizada a qualidade de empregador em todos os casos previstos pela CLT como equiparáveis a tanto (instituições sem fins lucrativos e profissionais liberais), quais sejam, em que se puder identificar uma unidade produtora de alguma atividade em que se possa verificar esse elemento dinâmico que é o serviço de pessoa física, de forma sucessiva (não eventual), sob dependência e mediante salário. É o bastante para que o direito do trabalho possa identificar o titular dos elementos de produção organizados e, portanto, o empregador.

O direito do trabalho, porque especializado, dá tratamento diferenciado para a expressão *empresa*, que vem conceituada de forma diversa pelo direito empresarial (berço do instituto *empresa*). O motivo é simples: cada ramo do direito e cada ciência têm princípios e objetivos diferentes, o que autoriza a diversidade de tratamento de um mesmo instituto. Aliás, “como uma visão de calidoscópio, mostra-se a empresa diferentemente à sociologia, à história, ao direito, à política, à economia, e assim por diante, cada qual tomando-a como objeto precípua de seus estudos.”<sup>149</sup>

Assim, sob o enfoque do direito do trabalho, seus fundamentos históricos, natureza jurídica, definição e objetivos já tratados, bases do instituto da sucessão trabalhista, há que se interpretar *empresa* como a *atividade organizada* exercida através de um *estabelecimento*, que pode ser físico ou virtual, e que terá mais ou menos importância a depender da atividade organizada da qual ele faz parte. Dessa atividade organizada (empresa) o empregado faz parte, em nosso entender, como elemento essencial e mais importante.

Para o direito do trabalho será empregador, pois, o titular da *empresa*, considerada essa como a totalidade dos bens (corpóreos ou incorpóreos) ou parte significativa dos bens a possibilitar o desenvolvimento de uma atividade economicamente organizada. Daí a metonímia<sup>150</sup> existente no direito do trabalho quando utiliza *empresa* para designar *empregador*.

---

<sup>149</sup> MORAES FILHO, 1960, v. I, p. 229.

<sup>150</sup> Metonímia é a figura de linguagem que consiste em empregar um termo no lugar de outro, havendo, entre eles, estreita afinidade ou relação de sentido.

O empregado não se prende (vincula), para fins de proteção aos seus créditos, somente ao estabelecimento, mas também e primordialmente à empresa. O conceito, portanto, para o direito do trabalho, é o de *empregador – empresa* e não de *empregador – estabelecimento*.

É da qualidade de empregador, pois, que decorre a responsabilidade quanto ao direito de continuidade do trabalho dos empregados ligados à atividade economicamente organizada (empresa) e da proteção de seus créditos.

### 3.2.2 Atividade econômica

O conceito de empregador da CLT contém a expressão *atividade econômica*. Para o direito do trabalho, como vimos, uma atividade econômica pode ou não ter fins lucrativos, até porque a CLT equipara a empregador as instituições sem fins lucrativos.

Assim, frisamos, não é necessário, no contexto do direito do trabalho, ter fins lucrativos para ser considerado empregador. Basta que haja atividade economicamente organizada para que se considere existente a empresa para fins da caracterização de empregador para o direito do trabalho.

Da mesma forma, não é necessário existir um estabelecimento empresarial no sentido originário da expressão (como ela é definida pelo direito empresarial) para haver atividade economicamente organizada. Como já vimos, pode haver atividade economicamente organizada sem, necessariamente, um estabelecimento empresarial (*ponto*), como no caso dos profissionais liberais, ou até mesmo pode existir um estabelecimento empresarial meramente virtual. O que interessa, para o direito do trabalho, é a existência de uma atividade organizada de tal forma que seus elementos juntos representem valor econômico.

Por isso é que, em relação ao trabalho doméstico, não há que se falar em *atividade econômica*, muito menos *organizada*, porque é meramente residencial. O empregador doméstico é a pessoa ou a família que, no âmbito residencial, utiliza-se do trabalho humano sem fins lucrativos.<sup>151</sup> O trabalho doméstico não faz parte de uma atividade organizada que represente

---

<sup>151</sup> Lei 5.859/72: “Art. 1º: Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei.”

valor econômico. No entanto, se o trabalho doméstico é descaracterizado, com o exercício de atividade lucrativa no ambiente residencial (por exemplo, a produção de marmitas para venda), o empregado deixa de ser doméstico e passa a ser um trabalhador urbano protegido pela CLT.<sup>152</sup>

### 3.3 Requisitos da sucessão trabalhista

Verificam-se, na doutrina e jurisprudência, duas linhas de entendimento sobre os requisitos necessários à caracterização da sucessão trabalhista. A primeira corrente admite a sucessão somente na hipótese de ocorrência de dois requisitos: a) a transferência de unidade produtiva e b) a continuidade da prestação de serviços pelo empregado.<sup>153</sup> A segunda corrente, mais ampla e a qual adotamos, admite a sucessão trabalhista mesmo sem a continuidade da prestação de serviços pelos empregados.

Com efeito, conforme visto, unidade produtiva ou empresa é conceito amplo que compreende a atividade economicamente organizada e que engloba um estabelecimento. Portanto, uma unidade produtiva pode ser adquirida: a) com a compra das quotas ou ações de uma

---

<sup>152</sup> Nesse sentido: “Trabalho doméstico. Descaracterização. A exploração de atividade econômica é incompatível com o trabalho doméstico. Comprovados os fins lucrativos na utilização da propriedade em que os serviços eram prestados, resta descaracterizada a relação doméstica e a CLT deve reger o contrato. Recurso a que se nega provimento nesse ponto.” (TRT02 RECURSO ORDINÁRIO, DATA DE JULGAMENTO: 10/02/2009, RELATOR(A): EDUARDO DE AZEVEDO SILVA, REVISOR(A): MARIA APARECIDA DUENHAS, ACÓRDÃO Nº: 20090073392, PROCESSO Nº: 00477-2007-291-02-00-7, ANO: 2008, TURMA: 11ª, DATA DE PUBLICAÇÃO: 10/03/2009, PARTES: RECORRENTE(S): Buffet Ravena Garden Ltda., RECORRIDO(S): José Celino Malaquias).

<sup>153</sup> A corrente clássica, que defende a necessidade de dois requisitos para a caracterização da rescisão (transferência de unidade produtiva e não solução de continuidade na prestação de serviços pelo obreiro) é citada por Delgado e defendida por Maranhão. DELGADO, 2008, p. 412; MARANHÃO, Délio. *Direito do trabalho*. 14. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987. p. 78. Nesse sentido: “SUCESSÃO DE EMPREGADORES - INEXISTÊNCIA DE PROVA DOS ELEMENTOS QUE CARACTERIZAM O TRESPASSE. I - Para o reconhecimento da sucessão de empregadores é necessária a prova inequívoca acerca dos elementos que a configuram: a continuidade da prestação de serviços e o aproveitamento da organização econômico-produtiva para a exploração da mesma atividade. II - A ausência desses elementos essenciais descaracteriza a alteração subjetiva da relação jurídica, cujo principal efeito seria a responsabilidade do sucessor pelo adimplemento das obrigações decorrentes dos contratos de trabalho celebrados pelo sucedido.” (TRT1º Região, Processo n.00283007720085010247, Agravo de Petição, Data 2011.10.21, Órgão Julgador Sétima Turma, Relator: Evandro Pereira Valadão Lopes).

“Sucessão de empregadores. Ocorre a sucessão de empregadores quando, no mesmo endereço em que instalada a antecessora, o sucessor passa a desenvolver idêntica atividade econômica, utilizando-se de empregados daquela e beneficiando-se da respectiva clientela. Recurso ao qual se nega provimento.” (TRT02 RECURSO ORDINÁRIO, DATA DE JULGAMENTO: 20/01/2010, RELATOR(A): ROSA MARIA ZUCCARO REVISOR(A): PAULO JOSÉ RIBEIRO MOTA, ACÓRDÃO Nº: 20100021861, PROCESSO Nº: 01521-2004-020-02-00-0, ANO: 2008, TURMA: 2ª, DATA DE PUBLICAÇÃO: 02/02/2010, PARTES: RECORRENTES(S): SÃO Judas Promoções e Diversões Ltda. – E KELLY COPPINI).

sociedade, b) por fusão, cisão ou incorporação ou c) com a transferência da unidade produtiva ou parte significativa da unidade produtiva.

Também já vimos que os objetivos do instituto da sucessão trabalhista são a proteção dos direitos adquiridos dos empregados e seus respectivos contratos de trabalho.

Outrossim, também vimos que, para o direito do trabalho, a empresa é formada por vários elementos (máquinas, tecnologia, marca, estabelecimento, clientela, etc.). Logo, o único requisito que reputamos necessário para a caracterização da sucessão trabalhista implica em que a unidade produtiva (empresa) seja transferida no todo ou em parte significativa, que afete os contratos de trabalho, ou seja, a passagem (transferência), para outro titular, do todo ou de uma fração importante do complexo empresarial (bens materiais e imateriais) sem que, necessariamente, haja a continuidade da prestação de serviços pelos empregados vinculados à unidade produtiva transferida (ou parte importante dela).

Evidente que, se a transferência da unidade produtiva ou parte importante dela vier acompanhada da continuidade da prestação laborativa para o novo titular, ocorrerá, claramente, a sucessão trabalhista. Porém, não se verificando a continuidade da prestação de serviços pelos mesmos empregados, também pode haver sucessão trabalhista.

No entanto, é preciso que se trate de transferência de universalidade empresarial que seja efetivamente apta a afetar os contratos de trabalho (sob pena de estender em demasia o instituto sucessório, enxergando-o em qualquer negócio jurídico interempresarial). Assim, a compra e venda de uma simples máquina, por exemplo, inexpressiva para o conjunto da unidade produtiva (empresa), não dá azo à incidência do instituto.

Portanto, transferida parte significativa da empresa, *esvaziando-se* a originária e continuando-se com a empresa através do novo titular, é sucessor o adquirente dessa empresa, *nascida* com parte importante (ou essencial) da empresa originária. Logo, o novo titular pode ser considerado sucessor e empregador para fins trabalhistas, mesmo sem ter tomado serviços dos empregados da empresa originária e mesmo sem tê-la comprado na integralidade. Isso, tão somente, porque, com a aquisição de parte importante dela (empresa originária), pode haver

comprometimento da atividade nela desenvolvida e, portanto, risco aos créditos dos empregados que nela trabalhavam e que a ela estavam vinculados.<sup>154</sup>

Mas, se o alienante vende (ou transfere) um dos seus estabelecimentos ou parte insignificante de seu único estabelecimento, e, não obstante, continua desenvolvendo a empresa, não há ocorrência de sucessão. A empresa ainda existe. O que ocorreu foi, tão somente, a venda de um de seus elementos (um estabelecimento ou algum outro elemento que a compõe, por exemplo). Nesse mesmo sentido é Catharino:

A venda de um estabelecimento, tendo a empresa um só, à desta corresponde. A de um, se a empresa outro (s) tiver, não, caso em que há *mudança parcial de propriedade*. A universalidade empresária continua, embora menor ou desfalcada, indo o estabelecimento ou unidade alienada integrar outra empresa, a do adquirente quase sempre.

Indubitável que, vendido um dos estabelecimentos, a relação de emprego fica menos garantida, seja a responsabilidade do sucedido, seja a do sucessor, salvo se a empresa deste for ou ficar mais valiosa que a do primeiro, desfalcada.

No nosso Direito, salvo engano, não nos parece que a venda lícita de estabelecimento (que não seja único), por si só, determine a responsabilidade do comprador. A vinculação objetiva dos empregados é a empresa e não o estabelecimento [...] Assim, se a empresa (reduzida) continua, não cessa a responsabilidade do substituído, o qual, dentro das limitações legais, pode remover seus empregados, lotados no estabelecimento vendido, para outro ainda seu. Por mais “universal” que tenha sido o estabelecimento, sua “universalidade” não pode superar a da empresa, e a nossa lei limita-se a determinar que a mudança na propriedade da empresa “não afetará os direitos adquiridos” e os contratos *dos seus empregados*. Seus, pois, a

<sup>154</sup> Nesse sentido: “Da sucessão trabalhista. Em que pesem os argumentos expostos pela recorrente, comprovada a sucessão trabalhista, nos moldes dos artigos 10 e 448, da CLT, a sucessora passa a ser responsável não só pelos contratos de trabalho em vigor na ocasião da sucessão, mas também por aqueles extintos antes desse fato, pois, a alteração na estrutura jurídica das empresas, que não pode afetar os contratos de trabalho dos respectivos empregados. A prova oral colhida confirma que a recorrente adquiriu os equipamentos da primeira reclamada. A própria recorrente confessa, em razões do Recurso Ordinário, que adquiriu os bens pertencentes à primeira reclamada. A prova documental juntada pela recorrente não tem o condão de desconstituir a sucessão, uma vez que **demonstrada a transferência de parte significativa do estabelecimento ou da empresa de modo a afetar significativamente os contratos de trabalho, o quadro social, bem como seu o objeto não influenciam na caracterização da sucessão. Diante do exposto, reconhecida a sucessão trabalhista, impõe-se manter a r. sentença de origem.**” (TRT02 Recurso Ordinário, Data de Julgamento: 09/02/2010, Relator(a): Marta Casadei Momezzo, Revisor(a): Sônia Maria Forster do Amaral, Acórdão nº: 20100061774, Processo nº: 00570-2008-085-02-00-4, Ano: 2009, Turma: 10ª, Data de Publicação: 23/02/2010, PARTES: Recorrente(s): Regina Victória Van Erven de Figueiredo, Recorrido(s): Landir Barbosa dos Santos Formatex Serviços e Decorações Ltda.). (grifo nosso).

“SUCESSÃO DE EMPRESAS. Para que seja caracterizada a sucessão de empresas, quando não decorra de compra e venda, cisão, fusão, etc., **é necessária a demonstração inequívoca da continuidade do negócio explorado pela sucedida, exatamente como ocorre quando a Editora conquista o direito de publicar, utilizando-se dos mesmos maquinários e no mesmo local**, o Jornal antes publicado por outra empresa.” (TRT1º Região, Processo n. 00850001720085010007, Recurso Ordinário, Data 2011.07.28, Órgão Julgador: Quarta Turma, Relator: Angela Fiorencio Soares da Cunha). (grifo nosso).

hipótese é de empregador-empresa, e não empregador-estabelecimento, por mais fechado ou autônomo que este seja.<sup>155</sup> (grifo do autor).

Assim, para a segunda corrente mencionada, mais moderna, a sucessão trabalhista dar-se-á apenas pela ocorrência do primeiro requisito mencionado, qual seja, a transferência de unidade produtiva (empresa) ou de parte significativa dela, não importando se a mesma vem acompanhada de continuidade de prestação de serviços pelos empregados. Importa, somente, se essa transferência ameaçou ou comprometeu os direitos adquiridos dos empregados ou seus contratos de trabalho.

Tal posicionamento se justifica porque, sendo o objetivo do instituto a proteção ao contrato de trabalho diante de qualquer mudança intra ou interempresarial, não se pode condicionar sua incidência à continuidade da prestação laborativa. Desta feita, qualquer mudança intra ou interempresarial significativa que possa afetar os contratos empregatícios ensejará a incidência dos artigos 10 e 448 da CLT.

No entanto, a venda de um bem, singular, incapaz de desmobilizar a produção (empresa), não gera sucessão.<sup>156</sup> O bem deve ser significativo para gerar a presunção de *esvaziamento* da empresa, por exemplo, a venda da principal máquina do estabelecimento ou a carteira de clientes.

Aliás, para Martins, na sucessão, sequer importa que a atividade do sucessor seja a mesma do sucedido. Pode, até mesmo, ser diferente<sup>157</sup>, desde que, no nosso entender, haja o aproveitamento dos instrumentos (elementos) de produção organizados do sucedido.

---

<sup>155</sup> CATHARINO, 1981, p. 150.

<sup>156</sup> Nesse sentido: “SUCESSÃO DE EMPRESAS - NÃO CONFIGURAÇÃO: A alienação do imóvel, onde antes funcionava a empregadora do autor, e onde hoje se encontra instalada a ora recorrente (South Sea), não implica, por si só, sucessão empresarial, uma vez que se faz necessária a demonstração de que a empresa declarada sucessora se aproveitou de algum dos elementos componentes da atividade empresarial da antiga empregadora, tais como os bens de produção ou equipamentos destinados às atividades do empreendimento econômico. Demonstrado nos autos que a recorrente, por intermédio da sua sócia majoritária, adquiriu apenas o imóvel, onde hoje se encontra instalada, não recebendo qualquer equipamento o funcionário da dita sucessora, e não se configurando a transferência do fundo de comércio, não há se falar em sucessão de empresas. Recurso ordinário a que se dá provimento para declarar a ilegitimidade de parte do recorrente.” (TRT02 Recurso Ordinário, Data de Julgamento: 02/02/2010, Relator(a): Dora Vaz Treviño, Revisor(a): Ricardo Verta Ludovice, Acórdão nº: 20100046953, Processo nº: 02144-2001-445-02-00-2, Ano: 2009, Turma: 11ª, Data de Publicação: 09/02/2010, Partes: Recorrente(S): South Sea Terminal e Logística Ltda., Recorrido(s): Luiz Antonio Bezerra Da Silva Campo Verde Agro Negócios e Comércio Ltda.).

<sup>157</sup> MARTINS, 2008, p. 189.

Assim, em relação à continuidade da prestação dos serviços pelo empregado, temos que é condição suficiente, mas não necessária à incidência da sucessão trabalhista. Claro que havendo a continuidade da prestação de serviços para o sucessor, configurar-se-á a sucessão. No entanto, tal condição não é necessária, conforme já visto, uma vez que pode haver a venda de parte da empresa (ou de toda ela) *esvaziando-se* a atividade econômica, sem que os empregados tenham sido *transferidos* juntamente com ela (empresa).

Para Jorge Neto:

Claro está que a prestação dos serviços deve manter-se intacta, porém não podemos levar ao pé da letra o referido juízo de valor. Imagine-se a situação na qual o contrato tenha sido rescindido antes da sucessão. Ou, ainda, dentro na nova vertente (privatizações e intervenções no mercado financeiro), quando se tem a alienação de parte dos negócios (ou setores importantes e mais rentáveis) da empresa como unidade econômico-jurídica, sendo que nessa transferência somente parte dos empregados é aproveitada, havendo a rescisão do contrato dos demais. A continuidade da prestação de serviços dos empregados é relevante, mas não pode ser vista como essencial para todo e qualquer ato de sucessão trabalhista, sob pena de se fazer inócua a proteção legal (artigos 10 e 448, CLT).<sup>158</sup>

Com efeito, os artigos analisados, 10 e 448 da CLT, trazem expressões imprecisas e generalistas (*conceitos abertos*), o que é salutar para o desenvolvimento do instituto e o que tem permitido que a jurisprudência e a doutrina consigam adequá-lo às transformações profundas ocorridas nas relações empresariais, sobretudo nos últimos anos, preservando os objetivos do direito do trabalho.

Efetivamente, vejam-se a generalidade e a imprecisão dos dois artigos da CLT: ali se fala em *qualquer alteração*; fala-se em *mudança de propriedade ou estrutura jurídica*; fala-se, ainda, que *qualquer* dessas alterações ou mudanças não *afetará os contratos de trabalho*; utilizam-se, por fim, expressões extremamente genéricas, como *qualquer* e, principalmente, *afetar os contratos* [...]

Tais imprecisão e generalidade têm permitido à jurisprudência, hoje, alargar o sentido original do instituto da sucessão trabalhista, de modo a abranger situações anteriormente tidas como estranhas à regência dos artigos 10 e 448 da CLT. Tais novas situações (tornadas comuns, no último lustro do milênio, pela política oficial de reestruturação do sistema financeiro e pela política oficial de privatizações, por exemplo) conduziram a jurisprudência a reler os dois preceitos celetistas, encontrando neles um tipo legal mais amplo do que

---

<sup>158</sup> JORGE NETO, 2001, p. 119.

o originalmente concebido pela doutrina e jurisprudência dominantes.<sup>159</sup>  
(grifo do autor).

Dentre essa amplitude dada aos artigos aqui estudados, pode, por exemplo, uma empresa cessar momentaneamente as suas atividades para reabrir depois e, ainda assim, haver sucessão trabalhista, desde que o novo titular aproveite a mesma empresa ou parte significativa dela.<sup>160</sup>

Já observamos que, de acordo com o § 1º, do artigo 2º, da CLT, “equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.”

Também já vimos que, para efeito de sucessão trabalhista, a vinculação do empregado deve ser a uma atividade organizada, seja ela com ou sem fins lucrativos.

Assim, é admitida a sucessão de empregadores mesmo em face de transferência de complexo produtivo de atividade sem fins lucrativos, como é o caso das instituições, associações beneficentes e recreativas.

Inclusive, as instituições sem fins lucrativos são sujeitas até mesmo à formação de grupo econômico, aplicando-se, assim, a responsabilidade solidária quanto aos créditos trabalhistas.<sup>161</sup>

---

<sup>159</sup> DELGADO, 2008, p. 410.

<sup>160</sup> NASCIMENTO, 2008, p. 762.

<sup>161</sup> Nesse sentido: “RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. ENTIDADE SEM FIM LUCRATIVO. COMPROVADA QUE A INSTITUIÇÃO SEM FINS LUCRATIVOS INTEGRA, ABRANGE, REPRESENTA E MANTÉM A TITULARIDADE DOS BENS E DIREITOS DE OUTRA INSTITUIÇÃO NAS MESMAS CONDIÇÕES, SEMPRE À FRENTE E BUSCANDO ALCANÇAR OS OBJETIVOS SOCIAIS DESSA ÚLTIMA, CORRETA A R. SENTENÇA QUE RECONHECEU A RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA QUANTO AOS CRÉDITOS TRABALHISTAS DEFERIDOS NA DEMANDA.” (TRT1º Região, Processo n.01296006420025010030, Recurso Ordinário, Data: 2007.01.31, Órgão Julgador Nona Turma, Relator: Carlos Alberto Araujo Drummond).  
“EMENTA: [...] GRUPO ECONÔMICO - ENTIDADE SEM FINS LUCRATIVOS - RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. Não há norma jurídica que proíba as entidades sem fins lucrativos de desenvolverem atividade remunerada. Nada há de ilícito que obtenham superávit. Tais recursos devem ser aplicados no cumprimento e consecução das finalidades definidas no estatuto da pessoa jurídica. Por isso, o exercício de atividade econômica por entidade sem fins lucrativos (associação ou fundação) não resulta necessariamente de configuração de fraude à lei ou ao estatuto. Todavia, em assim atuando, ela está sujeita aos efeitos do art. 2º, § 2º, da CLT. Nesse sentido, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST já decidiu: ‘A expressão atividade econômica não tem o mesmo significado de atividade lucrativa. Ora, como registrado pelo Regional, o que a Fundação não tem é apenas fins lucrativos, a teor do art. 1º do seu Estatuto. Por consequência, a Decisão da Turma, ao concluir por não caracterizada a formação do grupo

Desta feita, as referidas instituições estão sujeitas à formação de grupo econômico com a consequência da responsabilidade solidária, instituto que, por sua vez, tem o mesmo objetivo do instituto da sucessão de empregador (o de resguardar e proteger a continuidade do trabalho e os créditos dos trabalhadores). Se, da mesma forma, referidas instituições são equiparáveis a *empregador*, nos termos do § 1º, do artigo 2º, da CLT, também estão sujeitas à incidência do instituto da sucessão quando houver transferência de titularidade de sua unidade produtiva (ainda que essa unidade não tenha fins lucrativos) ou alteração em sua estrutura jurídica.

Assim também ocorre com as atividades organizadas por profissionais liberais. Um empregado, por exemplo, uma secretária que trabalhe para um dentista (profissional liberal) será protegida pelo instituto da sucessão trabalhista se esse dentista vender seu consultório, montado, conhecido pela clientela local, a outro dentista ou à sociedade de profissionais liberais, que continua tomando os serviços da mesma secretária.<sup>162</sup>

#### 3.4 Principais formas de alteração na estrutura jurídica da empresa, de constituição da titularidade e de mudança na titularidade dos elementos da atividade econômica

Vimos que o direito do trabalho iguala ao conceito de *pessoa jurídica*, a *empresa*.

Vimos também que, para o direito do trabalho, *empregador* é quem detém a titularidade dos elementos de produção organizados, assumindo os riscos da atividade econômica, admitindo, assalariando e dirigindo a prestação pessoal de serviço.

Assim, as pessoas jurídicas podem alterar sua estrutura de várias formas assim como a titularidade dos elementos de produção pode ser constituída ou modificada de várias formas, o que será visto nos tópicos a seguir.

---

econômico, porque não configurada a hipótese prevista no art. 2º, § 2º, da CLT, acabou por aplicar mal o referido dispositivo legal, restando, ele, vulnerado.” (TST-E-RR-489809/1996.6 - SBDI-1, Relator Ministro José Luciano de Castilho Pereira, Publ. DJ - 08/09/2006). Provido o recurso do reclamante para reconhecer que a fundação instituída ela empresa-empregadora integra o grupo econômico para fins de aplicabilidade das normas trabalhistas.” (TRT 3º Região, Processo n. 01276.2008.05.03.00-3, Recurso Ordinário, Data 01.06.2010, Órgão Relator: Décima Turma, Relator: Taisa Maria M. de Lima).

<sup>162</sup> Nesse sentido: “A pessoa jurídica resultante da transformação do local de trabalho de sócio, profissional autônomo, em empresa, responde, como sucessora, por todas as obrigações decorrentes de contratos de trabalho mantidos anteriormente pela pessoa física.” (TRT02 RECURSO ORDINÁRIO, DATA DE JULGAMENTO: 31/07/2000, RELATOR(A): PLINIO BOLIVAR DE ALMEIDA, REVISOR(A): EDUARDO DE AZEVEDO SILVA, ACÓRDÃO Nº: 20000394143, PROCESSO Nº: 19990376053, ANO: 1999, TURMA: 1ª, DATA DE PUBLICAÇÃO: 22/08/2000, PARTES: RECORRENTE(S): DENIRA JOAQUIM SEVERINO, RECORRIDO(S): MED ODONTO C ODONTOLÓGICO SANTOS LTDA.).

### 3.4.1 Alteração na estrutura jurídica das sociedades

As sociedades (pessoas jurídicas) podem alterar sua estrutura jurídica fundamental mediante operações reguladas por lei. Vejamos, agora, as possíveis formas dessa alteração cujas três primeiras hipóteses são exemplos clássicos, nas quais incide o instituto ora estudado.

#### 3.4.1.1 Fusão

A fusão é a operação pela qual se unem duas ou mais sociedades para formar sociedade nova, que lhes sucederá em todos os direitos e obrigações (artigo 228, da Lei das S/A – Sociedades Anônimas, n. 6.404/76).<sup>163</sup>

#### 3.4.1.2 Incorporação

A incorporação é a operação pela qual uma ou mais sociedades são absorvidas por outra, que lhes sucede em todos os direitos e obrigações (artigo 227, da Lei das S/A).<sup>164 165</sup>

#### 3.4.1.3 Cisão

A cisão é a operação pela qual a companhia transfere parcelas do seu patrimônio para uma ou mais sociedades, constituídas para esse fim ou já existentes, extinguindo-se a companhia cindida, se houver versão de todo o seu patrimônio, ou dividindo-se o seu capital, se parcial a versão (artigo 229, da Lei das S/A).<sup>166</sup>

<sup>163</sup> “FUSÃO DE EMPRESAS - EFEITOS - SUCESSÃO. A FUSÃO DO EMPREGADOR ORIGINAL DO TRABALHADOR COM O ATUAL, TENDO ESTE ASSUMIDO PARTE DAS ATIVIDADES (MALHAS FERROVIÁRIAS, EQUIPAMENTOS E PESSOAL) DAQUELE, CARACTERIZA A SUCESSÃO TRABALHISTA NA FORMA DOS ARTIGOS 10 E 448, DA CLT.” (TRT1º Região, Processo n.01743002920025010062, Recurso Ordinário, Data: 2007.08.08, Órgão Julgador: Quinta Turma, Relator: Angelo Galvão Zamorano).

<sup>164</sup> “EXECUÇÃO. SUCESSÃO POR INCORPORAÇÃO RECONHECIDA. EXECUÇÃO RECAI CONTRA O SUCESSOR. Comprovada a incorporação das empresas pela BIMBO DO BRASIL LTDA, a execução prossegue contra esta.” (TRT1º Região, Processo n. 00430004920045010263, Agravo de Petição, Data 2011.09.30, Órgão Julgador: Sexta Turma, Relator: Volia Bomfim Cassar).

<sup>165</sup> No mesmo sentido, Cordeiro em relação à situação da incorporadora que incorpora somente parte dos ativos da incorporada. CORDEIRO, Marcel. Sucessão de empregador na hipótese de incorporação de apenas parte dos ativos da incorporada que encerra suas atividades. Como tratar os créditos trabalhistas: aqueles reconhecidos contra a incorporada extinta e aqueles dos empregados mantidos pela incorporadora? In: JOÃO, Paulo Sérgio; MANUS, Pedro Paulo Teixeira (Coord.). *Temas em direito do trabalho: direito material individual*. São Paulo: LTr, 2008. v. I, p. 126.

<sup>166</sup> “TERCEIRA SOCIEDADE COMERCIAL. CISÃO. SUCESSÃO DE EMPREGADORES. A cisão de sociedade comercial importa sucessão apenas em relação aos empregados transferidos para as

#### 3.4.1.4 Transformação

A Lei das S/A prevê, em seu capítulo XVIII, que a transformação é a operação pela qual a sociedade passa, independentemente de dissolução e liquidação, de um tipo para outro (artigo 220), por exemplo, transforma-se de Ltda. (sociedade por responsabilidade limitada) para S.A. (sociedade por ações).

Para nós, a transformação não é forma de sucessão (apesar de representar alteração jurídica da *empresa*, entendida essa como *empregadora*), pois não há qualquer transferência de unidade produtiva nem alteração de estrutura jurídica. Há, tão somente, alteração de tipo societário. Continuam os mesmos sócios, o mesmo CNPJ e o (s) mesmo (s) estabelecimento (s).<sup>167</sup> O empregador continua sendo o mesmo.<sup>168</sup>

#### 3.4.2 Compra e venda de estabelecimento empresarial (trespasse)

O trespasse (ou transpasse) é o contrato de compra e venda do estabelecimento empresarial e é externado, muitas vezes, no meio empresarial, por meio das expressões “passa-se o *ponto*”.

O trespasse não se confunde com a compra e venda de cotas ou ações de sociedade. São institutos jurídicos distintos. No trespasse, o estabelecimento empresarial deixa de integrar o patrimônio de um empresário (o alienante) e passa para o de outro (o adquirente). O objeto da venda é o complexo de bens corpóreos e incorpóreos, organizados para uma atividade econômica.

---

novas empresas constituídas. A previsão contida nos artigos 10 e 448 da CLT não se aplica, porém, aos empregados que prosseguiram trabalhando para a empresa cindida.” (TRT1º Região, Processo n. 00123005320085010036, Recurso Ordinário, Data: 2011.08.09, Órgão Julgador: Terceira Turma, Relator: Carlos Alberto Araujo Drummond).

“TRANSPORTES MOSA S/A - ERIG TRANSPORTES LTDA - TRANSPORTES AMIGOS UNIDOS S/A. Cisão Parcial de Empresa. Sucessão. Artigos 10 e 448 da CLT. Dá-se a cisão de empresas quando a companhia transfere parte do seu patrimônio para uma ou mais sociedades. Ocorre, então, a modificação na estrutura jurídica da empresa, uma vez que altera a constituição societária, como sujeito de direitos e obrigações, tendo recíproca diminuição patrimonial. Diante desta espécie de transmutação social, deve-se atentar à satisfação dos créditos alimentares, ainda mais quando não há indícios de que, após a cisão, exista patrimônio suficiente para garanti-los.” (TRT1º Região, Processo n. 01214002320025010045, Recurso Ordinário, Data 2009.08.28, Órgão Julgador: Sétima Turma, Relator: Fernando Antonio Zorzenon da Silva).

<sup>167</sup> “Quando a sociedade passa de um tipo a outro, opera-se como que uma metamorfose. A transformação muda-lhe as características, mas não a individualidade, que permanece a mesma, mantendo-se íntegros a pessoa jurídica, o quadro de sócios, o patrimônio, os créditos e os débitos. [...] Não ocorre, por conseguinte, o fenômeno da sucessão, pois que ninguém pode ser sucessor de si próprio [...]” BORBA, 2010, p. 479-480.

<sup>168</sup> MARTINS, 2008, p. 188.

O trespasse também é exemplo clássico de incidência da sucessão trabalhista porque há clara substituição de titularidade do *ponto*. Com ele, o sucessor adquire não só os ativos, mas os passivos do estabelecimento.

A exceção à incidência da sucessão no trespasse é a hipótese de um empresário, que tenha dois ou mais estabelecimentos, vender um só e permanecer com os outros, nos quais alocará a mão de obra do estabelecimento vendido. Nesse caso, se a venda não foi feita sob fraude, não há que se falar em sucessão, vez que os empregados continuaram e continuarão a trabalhar para o mesmo empregador.

### 3.4.3 Arrendamento de estabelecimento empresarial

O estabelecimento empresarial está sujeito à locação, também comumente chamada de *arrendamento de ponto comercial*. O arrendamento ocorre quando o dono do *ponto* resolve alugá-lo para outrem. É o contrato pelo qual uma pessoa se obriga a ceder, temporariamente, o uso e o gozo de uma coisa não fungível, mediante certa remuneração. As partes denominam-se *locador*, ou *senhorio*, ou *arrendador*; e *locatário*, ou *inquilino* ou *arrendatário*. O preço diz-se também *aluguel* ou *aluguer*, ou *renda*.<sup>169</sup>

O arrendamento também é hipótese clara de sucessão trabalhista, vez que com ele é substituído o titular da empresa.<sup>170</sup>

<sup>169</sup> PEREIRA, Caio Mario da Silva. *Instituições de direito civil: contratos de acordo com o Código Civil de 2002*. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012. v. III, p. 229-230.

<sup>170</sup> “EMENTA: SUCESSÃO. CONFIGURAÇÃO. Qualquer alteração jurídica na propriedade ou titularidade da empresa não pode trazer prejuízos ao trabalhador, conforme dispõe o artigo 448 da CLT, uma vez que o crédito trabalhista está vinculado ao patrimônio da empresa, não importando quem seja o proprietário que assumiu o comando. Com efeito, aplica-se o instituto da sucessão quando as transformações subjetivas - venda, cessão, doação, alteração, fusão, locação, incorporação, transformação, usufruto ou qualquer outra modificação quanto à sua propriedade ou titularidade ocorridas na empregadora prejudicam o recebimento do crédito trabalhista. No caso dos autos, houve contrato de aquisição parcial da 1ª reclamada pela 2ª ré em 06.03.2007. A prova oral confirmou a administração da reclamada Markplan sobre a 1ª ré Super Taxi. Mantenho.” (TRTMG TIPO: RECURSO ORDINÁRIO, DATA DE JULGAMENTO: 07/12/2010, RELATOR(A): IVANI CONTINI BRAMANTE, REVISOR(A): SERGIO WINNIK, ACÓRDÃO Nº: 20101303151, PROCESSO Nº: 00378005920095020004 (00378200900402004), ANO: 2010, TURMA: 4ª, DATA DE PUBLICAÇÃO: 21/01/2011, PARTES: RECORRENTE(S): Super Taxi Propaganda S/A Markplan Marketing, Planejamento e Propag, RECORRIDO(S): Alailson Silva dos Santos Protaxi Midia Ltda.).

“EMENTA: CONTRATO DE ARRENDAMENTO E SUCESSÃO TRABALHISTA. O contrato de arrendamento cujo objeto é a transferência de uma unidade de produção de um titular para outro, que dá continuidade à atividade econômica antes explorada e absorve empregados admitidos pelo arrendante caracteriza sucessão trabalhista. Os aspectos determinantes para a configuração da sucessão trabalhista são dois, requisitos principais do ‘trespasse’: uma unidade econômico-jurídica passa de uma pessoa para outra,

### 3.4.4 Usufruto de estabelecimento empresarial

O usufruto é direito real sobre coisa alheia, ou seja, é direito oponível a terceiros. No usufruto a propriedade se desmembra entre dois sujeitos: o nu-proprietário e o usufrutuário. Para o primeiro, a propriedade fica *nua*, porque desprovida de direitos elementares, visto que conserva apenas o *jus disponiendi* e a expectativa de reaver o bem (momento em que a propriedade se consolida). O segundo, o usufrutuário, possui o domínio útil da coisa, que se

---

sem que haja solução de continuidade na prestação de serviços. Se caracterizada a sucessão trabalhista prevista nos artigos 10 e 448 da CLT, garante-se a intangibilidade dos contratos de trabalho, protegendo os direitos adquiridos dos trabalhadores diante da transmissão de propriedade dos bens do empregador e da unidade econômico-jurídica.” (0097300-65.2009.5.03.0089 RO, Data de Publicação 20/07/2010, Relator Convocada Taisa Maria M. de Lima, Revisor Deoclecia Amorelli Dias, Divulgação 19/07/2010. DEJT Página 130. TRTMG).

“EMENTA: AGRAVO DE PETIÇÃO. SUCESSÃO TRABALHISTA. ARRENDAMENTO. A sucessão se opera com a simples continuidade das atividades comerciais exploradas anteriormente, sabendo-se que para os efeitos trabalhistas não há necessidade de transferência de domínio da empresa, sendo suficiente a transferência incidente sobre a organização comercial. É o caso do arrendamento, onde o arrendatário assume a direção do empreendimento, dando continuidade à atividade antes explorada.” (0099600-45.2009.5.03.0074 AP (00996-2009-074-03-00-0 AP), Data de Publicação 03/03/2011, Órgão Julgador: Turma Recursal de Juiz de Fora, Relator Heriberto de Castro, Revisor Fernando Luiz G. Rios Net, Divulgação 03/03/2010. DEJT P. 183. TRTMG).

“EMENTA: CONTRATO DE ARRENDAMENTO. RESPONSABILIDADE DO ARRENDANTE. A teor do artigo 565 do CCB, o contrato de arrendamento consiste na ‘locação de coisas’ na qual ‘uma das partes se obriga a ceder à outra, por tempo determinado, ou não, o uso e gozo de coisa não fungível, mediante retribuição’. Sendo assim, deve-se considerar a precariedade da transferência efetivada, em que o complexo industrial continua sendo de propriedade da arrendante e, portanto, a garantia do cumprimento das obrigações se encontra nos bens arrendados, uma vez que são eles que garantirão uma eventual execução, na hipótese de inadimplemento. Aplicam-se ao caso as disposições contidas nos artigos 10 e 448 da CLT, que tratam da sucessão trabalhista, que dizem respeito às normas de ordem pública, que devem ser observadas. Isto, porque o fim da tutela ditada pelos referidos preceitos de lei é assegurar a intangibilidade do contrato de trabalho e os direitos dele emergentes, diante das modificações interempresariais. Ressalte-se, ainda, que não se pode admitir que o trabalhador que prestou a sua força de trabalho em prol das reclamadas seja privado dos seus direitos, os quais têm indiscutível natureza alimentar, sendo certo, outrossim, que o risco do empreendimento não pode ser transferido ao empregado, devendo ser assumido por aqueles que colheram os frutos do labor realizado, estando aí incluída, sem sombra de dúvida, a Massa Falida de Ironbrás Indústria e Comércio S.A. Atente-se que o trabalho foi considerado pela Constituição da República um valor social, um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito. Tanto que a ordem econômica deve estar fundada na valorização do trabalho, e a ordem social tem como base a sua primazia (artigos 1º, VI, 170 e 193).” (00208-2008-040-03-00-7 RO (RO -21119/08), Data de Publicação 29/11/2008, Órgão Julgador Terceira Turma, Relator Bolivar Viegas Peixoto, Revisor Cesar Machado. DJMG p. 4. TRTMG).

“AGRAVO DE PETIÇÃO. ARRENDAMENTO. SUCESSÃO TRABALHISTA. Há sucessão trabalhista quando uma empresa realiza contrato de arrendamento com outra, que continua a explorar sua atividade econômica. O contrato de arrendamento é título hábil a ensejar a transferência da unidade econômico-jurídica da empresa de um para outro titular, mesmo que temporariamente. Incidência dos artigos 10 e 448 da CLT.” (TRT1º Região, Processo n. 00434004319995010003, Agravo de Petição, Data: 2011.02.03, Órgão Julgador: Décima Turma, Relator: Marcos Cavalcante).

“DIREITO DO TRABALHO. CONTRATO DE ARRENDAMENTO. SUCESSÃO. Na hipótese de sucessão de empresas, a responsabilidade quanto a débitos e obrigações trabalhistas recai sobre o sucessor, em face do princípio da despersonalização do empregador. O contrato de arrendamento constitui uma hipótese de sucessão trabalhista (CLT: 10 e 448), pois, ainda que o arrendatário adquira temporariamente um bem do arrendador, ocorre, mesmo que provisoriamente, a substituição do antigo titular passivo da relação empregatícia por outra pessoa.” (TRT1º Região, Processo n. 01558007220085010071, Recurso Ordinário, Data 2010.05.28, Órgão Julgador: Sexta Turma, Relator: José Antonio Teixeira da Silva).

externa através dos direitos de uso e gozo, bem como, e de outro lado, a obrigação de conservar a sua substância. Na verdade, esse *desmembramento de propriedade* gera, de forma harmônica, a posse direta do usufrutuário e a indireta do nu-proprietário e exercício concomitante dos respectivos direitos.

Pode haver usufruto de estabelecimento empresarial, caso em que também incidirá a sucessão trabalhista, vez que o empregador original (titular da empresa) é substituído pelo usufrutuário, que assume todos os ativos e passivos.

### 3.4.5 Adjudicação de estabelecimento empresarial em execução judicial

Assim prevê o código de processo civil brasileiro, em seu artigo 708: “O pagamento ao credor far-se-á: [...] II - pela adjudicação dos bens penhorados;”

Adjudicação, portanto, é a forma de satisfação de crédito em execução judicial. Do latim *adjudicacione*, atribuição, concessão por sentença ou julgamento. Ato judicial do processo de execução pelo qual a propriedade do bem penhorado se transmite ao credor.<sup>171</sup>

Pois bem. Situação interessante ocorre quando empregados adjudicam o estabelecimento empresarial através de execução trabalhista. Nesse caso, não há sucessão já que a forma de transferência de titularidade do estabelecimento é estranha ao instituto (penhora em execução trabalhista), bem como o estabelecimento pode ou não se prestar à continuidade da atividade. Provavelmente não se prestará e será vendida pelo exequente da ação trabalhista (nesse caso, ao comprador também não se aplica a sucessão trabalhista).

A par disso, não se olvide que a adjudicação do estabelecimento se deu para pagamento de crédito trabalhista e não pode gerar dívidas ao exequente empregado. Nesse caso, pois, haverá incompatibilidade de institutos, o da *adjudicação para pagamento de crédito trabalhista* e o da *sucessão trabalhista*, devendo prevalecer o que for mais benéfico ao empregado. Por isso, nesse caso, não há que se falar em sucessão.<sup>172</sup>

---

<sup>171</sup> ACQUAVIVA, 1995, p. 113.

<sup>172</sup> Nesse sentido: “EMENTA: SUCESSÃO DE EMPREGADORES. REQUISITOS. Para que se configure a sucessão de empregadores, é preciso que haja transferência de unidade econômico-jurídica, a qualquer título, ou alteração na estrutura jurídico-formal da empresa. Não tendo havido modificação subjetiva do empregador em virtude de venda, fusão, incorporação, cisão ou mudança na razão social da empresa, mas

### 3.4.6 Compra e venda de cotas ou ações de sociedades

Na cessão de cotas de sociedade simples ou empresária ou na alienação de controle de sociedade anônima, o estabelecimento empresarial não muda de titular. Tanto antes como após a transação, ele pertencia e continua a pertencer à sociedade. Essa, contudo, simplesmente, tem sua composição de sócios alterada.

Na cessão de cotas ou alienação de controle, o objeto da venda é a participação societária (nas cotas ou ações). Portanto, apesar de representar alteração jurídica da *empresa* (entendida essa como *empregadora*), o empregador continua sendo o mesmo (com o mesmo CNPJ) e, portanto, não ocorre a sucessão trabalhista.

### 3.4.7 Privatização

*Privatização* é o fenômeno pelo qual o Estado transfere para particulares empresa de sua titularidade. Representa redução da intervenção estatal nas atividades economicamente organizadas com finalidade lucrativa no âmbito da produção de bens e prestação de serviços.

O que se busca na privatização é a racionalização privada das atividades econômicas, ou seja, os particulares assumem os riscos da modernização da economia, auferindo os ganhos pelo crescimento ou as perdas financeiras. Busca-se o saneamento do Estado, bem como o aumento da qualidade, produtividade, eficiência e competitividade, gerando benefícios para a sociedade como um todo. Dessa forma, a privatização representa o ato pelo qual se reduz a presença estatal na atividade econômica ou na produção de bens, valorizando-se o setor privado como o verdadeiro agente econômico.<sup>173</sup>

Outra consequência do *alargamento* do instituto aqui estudado é a ocorrência da sucessão em qualquer modalidade de privatização. Jorge Neto, com muita propriedade, após traçar histórico, bases legais e motivos sociais e econômicos da privatização, conclui que incide o instituto da sucessão trabalhista nas várias formas em que pode ocorrer a desestatização de

---

apenas a imissão, por parte dos reclamados, na posse da fazenda pertencente ao empregador, em razão de penhora efetuada em ações trabalhistas contra ele movidas, não há que se falar em sucessão de empregadores.” (TRTMG00055-2007-053-03-00-3 RO (RO -24101/07), Publicação 23/02/2008, Órgão Julgador terceira Turma, Relator Cesar Machado Revisor Irapuan Lyra DJMG, p. 4).

<sup>173</sup> JORGE NETO, 2001, p. 144.

empresas<sup>174</sup>, com o que concordamos, vez que há, na hipótese, a clara substituição de empregador.<sup>175</sup>

### 3.4.8 Concessão de serviço público

Concessão é a modalidade de contrato administrativo pelo qual a administração pública confere ao particular “a execução remunerada de serviço público ou de obra pública, ou lhe cede o uso de bem público, para que o explore por sua conta e risco, pelo prazo e nas condições regulares e contratuais.”<sup>176</sup>

Em casos de concessão administrativa, já prepondera o entendimento de que se a nova empresa concessionária assume o acervo ou parte significativa do acervo da anterior, incide o instituto da sucessão trabalhista.<sup>177</sup>

A mera substituição da pessoa jurídica na exploração de concessão de serviço público, não caracteriza sucessão de empresas. Se persiste o mesmo

<sup>174</sup> JORGE NETO, 2001, p. 157.

<sup>175</sup> Nesse sentido, também vai a jurisprudência: “RECURSO ORDINÁRIO. SUCESSÃO TRABALHISTA. PRIVATIZAÇÃO. REINTEGRAÇÃO. INCABÍVEL. Tendo ocorrido sucessão trabalhista, decorrente do movimento de privatização estabelecido na década de 90, e sendo a sucessora pessoa jurídica de direito privado, não é possível impor a ela a estabilidade prevista no art. 41 da Constituição Federal. Em virtude de ser pessoa jurídica de direito privado, tem obrigações trabalhistas previstas na CLT, assim como certos poderes e direitos, dentre eles, especificamente, o direito potestativo de rescisão contratual imotivada, arcando, contudo, com as consequências desse ato, como a contraprestação das verbas dele decorrentes.” (TRT1º Região, Processo n. 0000320420105010036, Recurso Ordinário, Data: 2011.09.19, Órgão Julgador: Segunda Turma, Relator: Paulo Marcelo de Miranda Serrano).

“EMENTA: LEGITIMIDADE DE PARTE – SUCESSÃO DE EMPREGADOR - É fato público e notório, e por isso mesmo dispensa a produção de prova, que o Banco Itaú S/A assumiu o controle acionário do Banco Bemge S/A, a partir da privatização deste segundo, passando as instituições bancárias a fazerem parte do mesmo grupo econômico (art. 2o., parágrafo 2o., da CLT). Além disso, apesar de continuar a existir o Banco Bemge S/A, o seu pessoal e as suas agências, atualmente, foram assimilados pelo Banco Itaú S/A, o que também configura o processo de sucessão de empregadores (artigos 10 e 448 da CLT).” (TRT 3º Região, Processo n. 3717/01, Recurso Ordinário, Data: 15.05.2001, Órgão Julgador: Terceira Turma, Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno).

“PRIVATIZAÇÃO E ORDEM PÚBLICA - SUCESSÃO. A responsabilidade do novo empregador, em relação aos contratos de trabalho dos empregados do estabelecimento, objeto do negócio jurídico, opera-se ope legis, qualquer que seja a relação verificada entre o sucedido e o sucessor. Essa responsabilidade, não pode ser suprimida por ajuste entre as partes (‘Süssekind’). Edital de licitação de concessão e respectivo contrato, ao qual, tratando-se de malha ferroviária, insere-se o arrendamento de bens, não são matéria de ordem pública. Ordem pública é a parcela intocável do próprio ordenamento jurídico, é seu traço distintivo e o do interesse da sociedade coletivamente considerada sobrelevar o fim principal do preceito obrigatório. Privatização, embora sediada no Brasil sob autorização legal, é programa de governo e diz respeito a interesses, que se voltam à ordem privada.” (TRT 3º Região, Processo n. 0089500.11.1997.5.03.0055, Recurso Ordinário, Data: 12/03/1999, Órgão Julgador: Primeira Turma, Relator: Ricardo Antonio Mohallem).

<sup>176</sup> DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito administrativo*. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 274.

<sup>177</sup> DELGADO, 2008, p. 414.

ponto, clientes, móveis, máquinas, organização e empregados, haverá sucessão.

É comum de os empregados de uma empresa concessionária serem mantidos prestando serviços ao mesmo concedente. Entretanto, com o término da concessão são dispensados da anterior, com o pagamento das verbas rescisórias e admitidos na outra empresa. Esta tem sede e bens completamente distintos da anterior.<sup>178 179</sup>

### 3.4.9 Venda ou transferência de carteira de clientes

Já vimos que, em relação a determinadas atividades, não há, exatamente, um estabelecimento, uma vez que o principal elemento da atividade organizada é a clientela, modernamente podendo ser representada pela carteira de clientes.

<sup>178</sup> MARTINS, 2008, p. 189.

<sup>179</sup> Nesse sentido é a jurisprudência: “EMENTA: SUCESSÃO DE EMPREGADORES – UNICIDADE CONTRATUAL - NÃO OCORRÊNCIA. Para a caracterização da sucessão de empregadores, consoante previsto nos artigos 10 e 448 do Texto Consolidado, mister se faz que haja alteração na estrutura e organização jurídica da empresa, com a modificação de sua constituição e funcionamento, transformação, fusão de sociedades, incorporação de uma que se extingue com absorção de seu patrimônio e obrigações ou mudança na propriedade. Tal não ocorre no caso de terceirização de serviços, em que a tomadora de serviços, encerrado um contrato de prestação de serviços com uma determinada empresa, celebra um novo contrato com outra empresa diversa, que aproveita empregados demitidos pela primeira e os contrata, com eles celebrando um novo contrato de trabalho. Neste mesmo sentido, a lição de Valentim Carrion, in Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, 31ª edição, Editora Saraiva, página 72, in verbis: ‘A substituição de pessoa jurídica na exploração de concessão de serviço público, por si só, não impede nem caracteriza a sucessão de empresas para fins de solidariedade passiva trabalhista. É indispensável que tenha havido aproveitamento de algum dos elementos que constituem a empresa como sendo’ uma universalidade de pessoas e bens tendentes a um fim, apta a produzir riqueza”. A simples substituição do concessionário não é suficiente; o único laço que o une à clientela não é resultado de esforço e criação do antecessor, mas do simples interesse público, da população que a utiliza. A prova da sucessão não exige formalidade especial; terá que ser provada levando-se em consideração os elementos que integram a atividade empresarial: ramo de negócio, ponto, clientela, móveis, máquinas, organização e empregados.” (TRTMG: 0099800-71.2009.5.03.0003 RO (00998-2009-003-03-00-1 RO), Data de Publicação: 12/03/2012, Órgão Julgador Quarta Turma, Relator: Julio Bernardo do Carmo, Revisor: Maria Lucia Cardoso Magalhaes, Divulgação 09/03/2012. DEJT. Página 108.).

“SUCESSÃO TRABALHISTA - A concessão de serviço com transferência de parte da atividade se caracteriza como típica sucessão trabalhista, sub-rogando-se a concessionária em todas as obrigações trabalhistas inadimplidas pela sucedida.” (TRT1º Região, Processo n. 01526009219985010011, Agravo de Petição, Data: 2011.04.07, Órgão Julgador: Quinta Turma, Relator: Mirian Lippi Pacheco).

“SUCESSÃO. TV OMEGA. TV MANCHETE. A sucessão ocorre também quando a hipótese é a de substituição de concessionárias da exploração de serviços, com intervenção do poder público, não importando a que título opera-se a transformação na estrutura ou titularidade da empresa ou estabelecimento, se por compra e venda, incorporação, cisão, locação, usufruto, concessão ou qualquer outra forma de modificação da empresa titular do empreendimento econômico (Délio Maranhão), sendo irrelevante que a sucessora tenha absorvido patrimônio da sucedida, que a sucedida ainda exista ou atue no mercado.” (TRT1º Região, Processo n. 0103200302005010055, Agravo de Petição, Data: 2006.10.16, Órgão Julgador: Oitava Turma, Relator: Edith Maria Corrêa Tourinho).

“EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. Recurso da 2ª reclamada. RFF/SA. FCA/SA. SUCESSÃO TRABALHISTA. CONTRATO DE CONCESSÃO DE SERVIÇO PÚBLICO. A jurisprudência uniformizada firmou-se no sentido de reconhecer a sucessão trabalhista entre a Rede Ferroviária Federal S.A. e as empresas que firmaram contrato de arrendamento de malhas ferroviárias resultante da concessão de exploração de serviço público. (OJ nº 225 da SBDI-1/TST). Prejudicial e preliminares rejeitadas e recurso Desprovido.” (TRT1º Região, Processo n. 00627007020095010025, Recurso Ordinário, Data: 2010.09.22, Órgão Julgador: Quinta Turma, Relator: Bruno Losada Albuquerque Lopes).

Como parte da *empresa*, a carteira de clientes pode ser vendida, afetando de forma profunda o potencial de lucratividade do alienante.

É importante exemplo da possibilidade de venda de carteira de clientes o previsto pela Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), que regula as operadoras de planos de saúde. A resolução 112/2005 da Agência determina a transferência compulsória de carteira de clientes para empresas que tenham seu registro cancelado pela ANS ou que esteja em processo de liquidação extrajudicial.<sup>180</sup>

Assim, também, como exemplo da amplitude que o instituto da sucessão alcança, atualmente, há sucessão na hipótese de extinção da pessoa jurídica proprietária da carteira de clientes de planos de saúde, com o reencaminhamento da carteira de clientes para outra sociedade que desenvolva a mesma atividade.<sup>181</sup>

<sup>180</sup> Resolução Normativa 112, de 28 de setembro de 2005:

“Art. 1º. Esta Resolução Normativa dispõe sobre a alienação da carteira e oferta pública das referências operacionais e do cadastro de beneficiários das operadoras de planos de assistência à saúde, assim definidas no inciso II do art. 1º da Lei nº 9.656, de 1998 e no art. 2º da Lei nº 10.185, de 12 de fevereiro de 2001.

Art. 2º. A operação de alienação de carteira entre as operadoras de planos de assistência à saúde será efetuada das seguintes formas:

I – por ato voluntário da operadora, denominando-se transferência voluntária da carteira; ou

II – por determinação da ANS, através de decisão da Diretoria Colegiada, denominando-se transferência compulsória da carteira.”

<sup>181</sup> A jurisprudência, acompanhando o desenvolvimento do direito empresarial e regulatório, tem decidido pela ocorrência da sucessão trabalhista em casos de compra e venda de carteira de clientes:

“RECURSO ORDINÁRIO. SUCESSÃO DE EMPREGADORES. PLANOS DE SAÚDE. AQUISIÇÃO DA CARTEIRA DE CLIENTES. CONFIGURAÇÃO. É inegável que os contratos de prestação de serviços médicos de uma empresa de planos de saúde constituem seu fundo de comércio, seu elemento mais valioso e principal ao desenvolvimento da atividade empresarial. Portanto, tendo ocorrido o aproveitamento do mesmo fundo de comércio (clientela) por outra empresa, resta caracterizada a sucessão trabalhista. Se a segunda ré sucedeu a primeira em elementos constitutivos do negócio empresarial, que possuem inegável valor econômico, sucede-a também nas obrigações trabalhistas. Constatada a transferência de parte do empreendimento, com este também se transferem as obrigações anteriormente assumidas. Aplicação analógica da Orientação Jurisprudencial nº 261, SDI-1, do TST.” (TRT1º Região, Processo n. 00003826820105010202, Recurso Ordinário, Data: 2011.04.14, Órgão Julgador: Décima Turma, Relator: Flávio Ernesto Rodrigues Silva).

“SUCESSÃO. RESPONSABILIDADE. ASSUNÇÃO DA CARTEIRA DE CLIENTE. Ainda que a alienação tenha sido realizada de forma compulsória mediante intervenção da Agência Nacional de Saúde - ANS, a 2ª reclamada tornou-se sucessora, impondo-se a aplicação dos artigos 10 e 448 da CLT, a qual não pode ser afastada seja pelo Termo de Compromisso 017/2010 (fl. 139), por qualquer contrato particular entre as partes, ou, ainda, com fundamento na lei 9656/1998.” (TRT1º Região, Processo n. 00003591020105010207, Recurso Ordinário, Data 2011.09.21, Órgão Julgador: Sexta Turma, Relator: Leonardo Dias Borges).

“EMENTA: AGRAVO DE PETIÇÃO - SUCESSÃO TRABALHISTA - SUCEDIDA EMPRESA EM LIQUIDAÇÃO EXTRAJUDICIAL - Como a liquidação extrajudicial da empresa Pax Saúde foi decretada pela ANS em data posterior à celebração de avença entre as empresas, na qual a All Saúde, ora agravante, adquiriu a carteira de clientes da operadora de plano de saúde executada, tal fato não interfere na responsabilidade da sucessora pelas dívidas trabalhistas assumidas pela ex-empregadora (Pax Saúde) perante a empregada, bastando, para a proteção do hipossuficiente e caracterização da sucessão trabalhista, que a transferência de carteira de clientes de plano de saúde tenha possibilitado a continuação da atividade empresarial preponderante desenvolvida pela Pax Saúde agora sob a direção da sucessora All Saúde.” (TRT

#### 3.4.10 Estabelecimento adquirido em processo de recuperação judicial ou falência

Um estabelecimento empresarial pode ser adquirido por alienação em procedimento de recuperação judicial ou falência.

Assim prevê a lei 11.101/2005, de recuperação judicial e falência, em seu artigo 60, *in verbis*: “Se o plano de recuperação judicial aprovado envolver alienação judicial de filiais ou de unidades produtivas isoladas do devedor, o juiz ordenará a sua realização, observado o disposto no art. 142 desta Lei.”

No mesmo sentido é o artigo 141, da mesma lei citada, em relação à falência: “Na alienação conjunta ou separada de ativos, inclusive da empresa ou de suas filiais, promovida sob qualquer das modalidades de que trata este artigo: [...]”

Problema que se enfrentou a respeito da incidência do instituto da sucessão trabalhista foi o advento da lei 11.101/2005, de recuperação judicial e falência, que trouxe novidade para a matéria em seu artigo 60, parágrafo único, prevendo alienação judicial de filiais ou de unidades produtivas isoladas do devedor livre de qualquer ônus e incidência de sucessão do arrematante nas obrigações do devedor, inclusive as de natureza tributária, observado o disposto no § 1<sup>o</sup> do artigo 141, da citada lei.

Referido artigo de lei, aparentemente, colide com os artigos 10 e 448 da CLT ora sob análise. Isto porque a previsão de venda de estabelecimento empresarial, como vimos, dá azo à sucessão de empregador.

---

3<sup>o</sup> Região, Processo n. 00067.2007.113.03.00.7, Recurso Ordinário, Data: 17/12/2008, Órgão Julgador: Segunda Turma, Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno).

“EMENTA: AGRAVO DE PETIÇÃO - SUCESSÃO - TRANSFERÊNCIA DE CARTEIRAS DE CLIENTES. Tendo a reclamada adquirido a carteira de clientes da empresa sucedida, passando a explorar o negócio, dando continuidade ao empreendimento, caracteriza-se a sucessão trabalhista, em face da alteração na estrutura jurídica do empregador, em que, por força de disposição legal (artigos 10 e 448 da CLT), o sucessor assume, indubitavelmente, o ativo e o passivo do sucedido.” (TRT 3<sup>o</sup> Região, Processo n. 004100.952004.503.0114, Recurso Ordinário, Data: 08.11.2008, Órgão Julgador: Oitava Turma, Relator: Denise Alves Horta).

“EMENTA: AGRAVO DE PETIÇÃO. SUCESSÃO. CONTRATO DE CESSÃO. Tendo a executada adquirido a carteira de clientes/associados da empresa cedente, passando a explorar o negócio, dando continuidade ao empreendimento, caracteriza-se a sucessão trabalhista, em face da alteração na estrutura jurídica do empregador, em que por força de disposição legal (artigos 10 e 448 da CLT), o sucessor assume, indubitavelmente, o ativo e o passivo do sucedido. O distrato ulterior não a libera da responsabilidade assumida. Os seus efeitos atingirão apenas os débitos que se constituíram posteriormente.” (TRT 3<sup>o</sup> Região, Processo n. 00841.2001.018.03.00.8, Recurso Ordinário, Data: 09/11/2002, Órgão Julgador: Oitava Turma, Relator: Denise Alves Horta).

No entanto, a citada norma foi declarada constitucional no julgamento da ADI n. 3.934-2 pelo E. STF, em decisão *erga omnes* e de efeito vinculante.<sup>182</sup>

Com efeito, em sociedades cujo meio de produção é capitalista, a empresa assume papel determinante tanto na economia quanto na geração de empregos, o que impacta, sobremaneira, na sociedade.

A crise ou o desaparecimento de um empreendimento (empresa, no sentido de atividade econômica) traz consequências desastrosas para a sociedade: o fechamento de postos de trabalho, o desaquecimento da economia, a redução das exportações, a queda dos níveis de concorrência e dos recolhimentos de tributos, etc.

Logo, com base no princípio constitucional da função social da propriedade e, portanto, da empresa, a nova lei de recuperação judicial e falência, com a reunião dos dirigentes da empresa inadimplente, dos credores, do Poder Judiciário, intenta encontrar meios para restaurar sua condição econômico-financeira. Portanto, sendo a venda de estabelecimento ou equipamentos um dos meios para alcançar tal desiderato, deveras, não há como defender a aplicação do instituto da sucessão. Isto porque, se aplicado o instituto, tal situação poderia dificultar profundamente tal modalidade de reestruturação.

---

<sup>182</sup> Nesse sentido: “Recuperação judicial. Aquisição de unidade produtiva isolada. Sucessão. Ausência. Revendo posicionamento anterior, entendo que a aquisição de unidade produtiva isolada no contexto da recuperação judicial de empresa prevista não permite a configuração da sucessão do adquirente pelos créditos trabalhistas. A norma contida no art. 60, parágrafo único da Lei n. 11.101/2005 determina que o objeto da alienação estará livre de qualquer ônus e não haverá sucessão do arrematante nas obrigações do devedor. Mencionada disposição foi declarada constitucional no julgamento da ADI n. 3.934-2 pelo E. STF, em decisão *erga omnes* e de efeito vinculante. Recurso a que se nega provimento.” (TRT02 TIPO: RECURSO ORDINÁRIO. DATA DE JULGAMENTO: 09/02/2010. RELATOR(A): MARTA. CASADEI MOMEZZO. REVISOR(A): SÔNIA MARIA FORSTER DO AMARAL. ACÓRDÃO Nº: 20100061480. PROCESSO Nº: 02146-2008-053-02-00-0, ANO: 2009, TURMA: 10ª, DATA DE PUBLICAÇÃO: 23/02/2010, PARTES: RECORRENTE(S): Nilton Yoshiteru So, RECORRIDO(S): Vrg Linhas Aéreas S/A Varig S/A - Viação Aérea Rio-grandense). “Recuperação judicial. Sucessão. Competência material. Grupo econômico. Conceitos. Fiando-se na Lei de Recuperação de Empresas, o E. STJ já decidiu não haver sucessão trabalhista na recuperação judicial quando a nova sociedade empresária arremata em leilão parte da unidade produtiva da sociedade empresária recuperanda, e que a competência para declarar, no caso concreto, se há ou não esse efeito, é do juízo empresarial responsável pela condução do processo judicial de recuperação, e não do juízo do trabalho.” (TRT1º Região, Processo n. 00959006720075010048, Recurso Ordinário, Data: 2011.01.31, Órgão Julgador: Sétima Turma, Relator: José Geraldo da Fonseca). “RECURSO DA RECLAMANTE. SUCESSÃO TRABALHISTA. EMPRESA SUBMETIDA A PROCESSO DE RECUPERAÇÃO JUDICIAL. ALIENAÇÃO DE UNIDADE PRODUTIVA. ARREMATACÃO JUDICIAL. LEI 11.101/2005. Nos termos do art. 60 da Lei nº 11.101/2005, não haverá sucessão do arrematante quando da alienação da unidade produtiva de empresa em processo de recuperação judicial.” (TRT1º Região, Processo n. 01617002120075010055, Recurso Ordinário, Data 2011.06.08, Órgão Julgador: Sétima Turma, Relator: Maria Das Graças Cabral Viegas Paranhos).

De qualquer forma, o plano de recuperação judicial deve ser exequível e apresentado aos credores e juízo da recuperação judicial para aprovação, de forma que, se inviável for a venda de estabelecimentos ou máquinas para a continuidade do negócio, certamente ela não poderá ser permitida.

Em relação à falência, a citada lei também exclui a incidência da sucessão trabalhista em relação à alienação de estabelecimento, em seu artigo 141, inciso II, *in verbis*: “[...] o objeto da alienação estará livre de qualquer ônus e não haverá sucessão do arrematante nas obrigações do devedor, inclusive as de natureza tributária, as derivadas da legislação do trabalho e as decorrentes de acidentes de trabalho.”

Martins também é no sentido de que o arrematante não responde por obrigações do contrato anterior, quando o bem é adquirido da massa falida (§ 2º, do artigo 141, da lei 11.101) e, por isso, nessa situação não se aplicam as disposições dos artigos 10 e 448 da CLT.<sup>183</sup>

Há entendimento de ser juridicamente viável que os dispositivos de hasta pública elidam a incidência das normas da sucessão de empregadores na transferência operada. Já houve inclusive decisão do Tribunal Superior do Trabalho de que *inexiste a sucessão trabalhista, quando o acervo da empresa falida é adquirido em hasta pública e repassado sem qualquer ônus sobre ele incidente, para um terceiro adquirente*. Nesta hipótese, a excepcional modalidade de transferência é que estaria conferindo a elisão acolhida jurisprudencialmente.<sup>184</sup> (grifo do autor).

Entendimento contra existe, porém, em relação à recuperação judicial.<sup>185</sup>

---

<sup>183</sup> MARTINS, 2008, p. 189.

<sup>184</sup> DELGADO, 2008, p. 415.

<sup>185</sup> “EMENTA: SUCESSÃO TRABALHISTA NA EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL - O legislador estabeleceu consequências diversas para fins de responsabilidade do adquirente pelo pagamento do passivo da empresa, cujo patrimônio é transferido nos casos de recuperação judicial e falência. O confronto dos dispositivos legais contidos nos artigos 60 e 141 da lei 11.101/05 evidencia que ao disciplinar a falência o legislador previu, de modo expresso, que não seriam transferidos ao adquirente os débitos tributários, trabalhistas e os decorrentes de acidente de trabalho, enquanto que ao tratar da recuperação judicial, a referência expressa cinge-se apenas aos débitos tributários, inexistindo confronto entre a Legislação Trabalhista (artigo 448 da CLT) e a Lei de Recuperação Judicial. Não fosse assim, o crédito trabalhista não seria garantido caso a empresa fosse vendida e o valor apurado fosse dissipado pela administração da empresa em recuperação judicial, pois nesta fase não há vinculação ou destinação específica dos valores vendidos, ao contrário da falência, o que dá margem a fraudes aos direitos trabalhistas. Nesta linha de idéias, não há o fim da sucessão trabalhista na recuperação judicial, e, portanto, o arrematante da parte produtiva da empresa em recuperação dela não fica isento, devendo responder pelos créditos trabalhistas. [...]” (TRT 3º Região, Processo n. 01276.2008.05.03.00-3, Recurso Ordinário, Data 01.06.2010, Órgão Relator: Décima Turma, Relator: Taisa Maria M. de Lima).

Caso *sui generis* ocorre, também, quando o arrematante de bem significativo à empresa ou de estabelecimento empresarial é do mesmo grupo econômico da alienante em caso de recuperação judicial ou falência.

Há previsão legal específica sobre a venda de bem por empresa em recuperação judicial (desde que faça parte de plano de recuperação aprovado) ou falência, de forma que não incide a sucessão trabalhista. No entanto, quando a compra é feita por empresa do mesmo grupo da recuperanda ou falida, não incide a sucessão trabalhista, mas a responsabilidade solidária oriunda do conceito de grupo econômico para o direito laboral, conforme já visto.<sup>186</sup>

#### 3.4.11 Aquisição de maquinário e/ou ativos

Pode haver compra e venda de maquinário ou outros ativos elementos da atividade econômica organizada (empresa).

O estabelecimento empresarial, como um bem do patrimônio do empresário, não se confunde, assim, com os bens que o compõem. Desta forma, admite-se, até certos limites, que os seus elementos componentes sejam desagregados do estabelecimento empresarial, sem que este tenha sequer o seu valor diminuído. Claro está que a desarticulação de todos os bens, a desorganização daquilo que se encontrava organizado, importará desativação do estabelecimento empresarial, em sua destruição, perdendo-se o valor agregado pelo empresário ao dos elementos que o compunham.<sup>187</sup>

<sup>186</sup> Nesse sentido: “A alienação de parte da unidade produtiva de uma empresa em hasta pública para outra empresa do mesmo grupo econômico torna inócua a discussão quanto à existência, ou não de sucessão trabalhista na recuperação judicial, questão versada na Lei n. 11.101/2005, porquanto basta à responsabilização daquela que adquiriu a unidade produtiva o fato de pertencer ao grupo econômico.” (TRT1º Região, Processo n.00971002720085010064, Recurso Ordinário, Data: 2011.05.20, Órgão Julgador: Segunda Turma, Relator: Valmir de Araujo Carvalho).

“EMENTA: SUCESSÃO TRABALHISTA AQUISIÇÃO DE UNIDADE PRODUTIVA DE EMPRESA SUBMETIDA À RECUPERAÇÃO JUDICIAL OCORRÊNCIA - Ainda que o art. 60 da Lei n. 11.101/2005 expressamente afaste a ocorrência de sucessão na hipótese de aquisição de unidade produtiva de empresa submetida à recuperação judicial, sendo reconhecida a constitucionalidade do dispositivo legal em comento pelo STF, por ocasião do julgamento da ADIn 3934/DF, tal óbice não se verifica quando o bem é arrematado por empresa reunida em grupo econômico com adevedora. Trata-se de situação excepcional, autorizadora da sucessão, disciplinada pelo art. 141, § 1º, inciso I, da Lei de Falências.” (TRT 3º Região, Processo n. 00531001720085030021, Recurso Ordinário, Data 27.02.2012, Órgão Relator: Nona Turma, Relator: Fernando Luiz G. Rios Neto).

<sup>187</sup> COELHO, Fábio Ulhoa. *Manual de direito comercial: direito de empresa*. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 56.

No entanto, se essa compra e venda englobar os principais bens (ou o principal bem) corpóreos e incorpóreos componentes da atividade econômica organizada, configurar-se-á a mudança de titularidade da empresa.

Outra hipótese abarcada em função do *alargamento* do instituto da sucessão trabalhista é a venda de coisas singulares da empresa (ativos), quando essas possam comprometer as garantias dos créditos dos empregados ou seus contratos de trabalho.

A venda de coisas singulares de uma organização para outra, como máquinas, pode extinguir a garantia dos empregados, de modo que depende de cada caso concreto saber se, por ocasião da venda da máquina, o vendedor continuou, com os demais bens, solvente e em condições de responder pelos créditos trabalhistas.<sup>188</sup>

Assim, a venda da totalidade dos elementos (ativos) da empresa ou de parte deles de forma que comprometa a empresa, configurar-se-á sucessão trabalhista.<sup>189</sup>

#### 3.4.12 Desmembramento de entes públicos

O desmembramento de entes políticos públicos é a divisão de um ente, formando dois ou mais entes públicos. Assemelha-se à cisão de sociedades, só que em nível estatal e, portanto, pode haver mudança na titularidade de empresas estatais por desmembramento de entes públicos, ensejando a aplicação do instituto ora estudado.

Nossa Carta Magna prevê o desmembramento de entes públicos em seu artigo 18, § 3º e § 4º, *in verbis*:

---

<sup>188</sup> NASCIMENTO, 2009, p. 921.

<sup>189</sup> Nesse sentido: “EXECUÇÃO. SUCESSÃO. INSTRUMENTO DE COMPRA E VENDA DE TOTALIDADE DE ATIVOS. CONFIGURAÇÃO. Comprovada a operação de compra e venda de totalidade de ativos, com a juntada do seu instrumento nos autos por ambas as partes, correta a decisão proferida na execução, reconhecendo a sucessão entre empresas e a responsabilidade da sucessora pelos créditos devidos ao empregado.” (TRT1º Região, Processo n. 01166000520055010058, Agravo de Petição, Data: 2011.07.18, Órgão Julgador: Nona Turma, Relator: Rogerio Lucas Martins).

E em relação à venda de parte de maquinário: “EMENTA: EMPRESA QUE EXPLORA MESMA ATIVIDADE ECONÔMICA - SUCESSÃO TRABALHISTA - RESPONSABILIDADE. Considerando que a nova empresa, além de estar estabelecida no mesmo endereço da anterior, desenvolve o mesmo ramo de negócios, tendo adquirido parte dos equipamentos da anterior e aproveitando-se da carteira de clientes da empresa que antes funcionava no local, caracterizada está a sucessão.” (TRT 3º Região, Processo n. 0120400.04.2009.5.03.0007, Recurso Ordinário, Data: 10/05/2010, Órgão Julgador: Quinta Turma, Relator: José Roberto Freire Pimenta).

Art. 18. A organização político-administrativa da República Federativa do Brasil compreende a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, todos autônomos, nos termos desta Constituição.

[...]

§ 3º - Os Estados podem incorporar-se entre si, subdividir-se ou desmembrar-se para se anexarem a outros, ou formarem novos Estados ou Territórios Federais, mediante aprovação da população diretamente interessada, através de plebiscito, e do Congresso Nacional, por lei complementar.

§ 4º A criação, a incorporação, a fusão e o desmembramento de Municípios, far-se-ão por lei estadual, dentro do período determinado por Lei Complementar Federal, e dependerão de consulta prévia, mediante plebiscito, às populações dos Municípios envolvidos, após divulgação dos Estudos de Viabilidade Municipal, apresentados e publicados na forma da lei. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 15, de 1996).

Também prevê o artigo 48, VI, da Constituição Federal de 1988:

Cabe ao Congresso Nacional, com a sanção do Presidente da República, não exigida esta para o especificado nos arts. 49, 51 e 52, dispor sobre todas as matérias de competência da União, especialmente sobre: [...] VI - incorporação, subdivisão ou desmembramento de áreas de Territórios ou Estados, ouvidas as respectivas Assembléias Legislativas;

A lei 9.709/98 também prevê em seu artigo 4º:

A incorporação de Estados entre si, subdivisão ou desmembramento para se anexarem a outros, ou formarem novos Estados ou Territórios Federais, dependem da aprovação da população diretamente interessada, por meio de plebiscito realizado na mesma data e horário em cada um dos Estados, e do Congresso Nacional, por lei complementar, ouvidas as respectivas Assembléias Legislativas.

#### 3.4.13 Intervenção de órgão público em empresa privada de serviço essencial

Pode haver a titularidade momentânea, pelo Estado, de empresa privada de serviço essencial.

A lei 7.783, de 28 de junho de 1989, define, em seu artigo 10, que:

São considerados serviços ou atividades essenciais:

I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;

II - assistência médica e hospitalar;

III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;

IV - funerários;

V - transporte coletivo;

VI - captação e tratamento de esgoto e lixo;

- VII - telecomunicações;
- VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;
- IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais;
- X - controle de tráfego aéreo;
- XI - compensação bancária.

Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade (artigo 11, da citada lei). A lei 7.783/89 considera como necessidades inadiáveis da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população (parágrafo único, do artigo 11).

No caso de inobservância do disposto no artigo 11 citado, o Poder Público assegurará a prestação dos serviços indispensáveis (artigo 12, da lei 7.783/89).

Nesse caso, mesmo que temporariamente, o poder público transfere a titularidade da empresa para si, havendo a substituição de empregador. Por isso, incide o instituto da sucessão trabalhista à hipótese.<sup>190</sup>

---

<sup>190</sup> É nesse sentido a jurisprudência: “MUNICÍPIO DE COTIA. ASSOCIAÇÃO HOSPITAL DE COTIA. INTERVENÇÃO. SUCESSÃO. RESPONSABILIDADE DO MUNICÍPIO PELA QUITAÇÃO DOS DÉBITOS TRABALHISTAS. Através do Decreto nº 4.808/2001, o Município de Cotia determinou a intervenção no Hospital de Cotia, mantido pela Associação Hospital de Cotia, requisitando todo o patrimônio ativo da instituição e os serviços prestados pelo corpo clínico e empregados, nomeando interventor para administrá-la, em virtude da grave crise financeira estabelecida. Destarte, se o Município passou a administrar a instituição, apropriando-se do seu patrimônio, para manter a instituição em funcionamento, deve se responsabilizar pela quitação do passivo trabalhista, eis que ocorre a sucessão exatamente quando a atividade empresarial (máquinas, equipamentos, estabelecimento comercial, imóvel, marca, entre outros) da pessoa jurídica originária, é transferida para outra pessoa jurídica. Ademais, a rescisão do contrato de trabalho deu-se justamente durante a intervenção que, aliás, tem previsão de vigorar até dezembro de 2006, conforme notícia o próprio Município. Agravo de petição a que se nega provimento.” (TRT 02. AGRAVO DE PETIÇÃO, DATA DE JULGAMENTO: 03/08/2006, RELATOR(A): DELVIO BUFFULIN, REVISOR(A): ROSANA DEVITO, ACÓRDÃO Nº: 20060564444, PROCESSO Nº: 00789-2003-241-02-00-0, ANO: 2006, TURMA: 12ª, DATA DE PUBLICAÇÃO: 18/08/2006, PARTES: AGRAVANTE(S): MUNICÍPIO DE COTIA, AGRAVADO(S): MARIA DO CARMO CELESTINO OLIVEIRA ASSOCIAÇÃO HOSPITAL DE COTIA).

## CONCLUSÕES

Analisar o instituto da sucessão no direito do trabalho implica, necessariamente, no retorno às raízes históricas desse ramo do direito. Isto porque o direito do trabalho é ramo do direito privado que reúne os princípios, normas e instituições, aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis e que tem, por objetivo precípuo, a proteção ao hipossuficiente na relação subordinada de trabalho e a importância da empresa como unidade produtiva e garantidora do pagamento dos créditos do trabalhador diante de alterações em sua estrutura ou propriedade.

A sucessão, no direito do trabalho brasileiro, vem prevista nos artigos 10 e 448 da CLT e tem por principal precedente histórico a Carta del Lavoro (XVIII), a Constituição brasileira de 1937 e a lei 62, de 5 de junho de 1935 (artigo 3º).

A sucessão trabalhista se aplica às relações empregatícias urbanas e rurais, com exceção da relação doméstica de trabalho.

Sucessão trabalhista é instituto justralhista em virtude do qual se opera, no contexto da transferência de titularidade de empresa ou estabelecimento, uma complexa transmissão de créditos e assunção de dívidas trabalhistas entre alienante e adquirente envolvida.

Sucessão trabalhista nada tem a ver com grupo econômico. Grupo econômico é a figura resultante da vinculação justralhista que se forma entre dois ou mais entes favorecidos direta ou indiretamente pelo mesmo contrato de trabalho, em decorrência de existir entre estes entes laços de direção ou coordenação em face de atividades industriais, comerciais, financeiras, agroindustriais ou de qualquer outra natureza econômica.

Em relação à natureza jurídica, a sucessão de empregadores não se enquadra em qualquer figura civilista, tais como a novação, estipulação em favor de terceiro, sub-rogação ou cessão. Possui natureza jurídica própria consistente na conjugação de duas operações distintas, mas combinadas – transmissão de crédito e assunção de dívida – que se realizam ambas, no mesmo momento, em decorrência da lei (*ope legis*), independentemente de documento escrito ou da vontade das partes.

Consoante os princípios do direito laboral aplicados ao instituto, a sucessão trabalhista objetiva a proteção aos direitos adquiridos pelos empregados da sucedida e aos respectivos contratos de trabalho.

São princípios da sucessão trabalhista: o princípio da imperatividade das normas trabalhistas; o princípio da irrenunciabilidade de direitos; o princípio da continuidade da relação de emprego; o princípio da despersonalização da figura do empregador; o princípio da intangibilidade objetiva do contrato empregatício; o princípio da alteridade; o princípio da condição mais benéfica e o princípio da primazia da realidade sobre a forma.

A sucessão gera consequências na esfera jurídica do sucessor e pode gerar, também, na esfera do sucedido.

O sucessor não é obrigado a aceitar os empregados do sucedido. Na hipótese de o pretense sucessor não intentar aproveitar-se dos empregados do sucedido, pode contratar antes, com o sucedido, a dispensa em massa dos empregados, sendo que o respectivo dispêndio entra na composição do preço avençado para a transferência da empresa. No entanto, se também optar por fazê-lo depois de ocorrida a transferência, deverá pagar as indenizações trabalhistas pertinentes. Nesse caso, não vale o princípio civilista da *res inter alios acta*.

Com a transferência total da empresa (ou de parte significativa dela a ensejar seu *esvaziamento*), opera-se também a automática transferência de direitos e obrigações contratuais ao novo titular, em relação ao passado, presente e futuro dos contratos de trabalho dos empregados vinculados à empresa transferida, os aproveitados e os não aproveitados pelo novo titular. Nesta hipótese, a responsabilidade passa a ser totalmente do novo titular (sucessor). Isso implica em que o sucessor também fique responsável pelas dívidas trabalhistas antigas do sucedido e até mesmo pelos créditos apurados em ações trabalhistas já em curso anteriormente à sucessão.

Em sucessões lícitas e financeiramente sustentáveis, não existe responsabilidade subsidiária nem solidária entre sucessor e sucedido. Apenas responsabilidade do sucessor, que passa a ser o empregador, para todos os fins.

No entanto, a isenção da responsabilidade do sucedido não deve ser aceita em termos irrestritos e absolutos. Casos há em que deve subsistir como meio único de não prejudicar os direitos dos empregados. Tal se dará, por exemplo, quando a cessão da empresa tiver sido feita em fraude, para que o cedente se exonere das obrigações trabalhistas ou em hipótese de o sucessor não ter condições financeiras de honrar com os créditos dos empregados.

Assim, pelos princípios jurídicos informativos do instituto da sucessão, a responsabilidade será do sucedido, solidariamente ao sucessor, no caso de fraude e subsidiariamente no caso de o sucessor não ter condições econômicas para suportar o pagamento de todos os créditos trabalhistas, ainda que não tenha existido fraude.

O empregado não poderá recusar-se a prestar serviços para o sucessor, novo empregador, fora a hipótese de morte do empresário individual. Assim, o empregado não pode se opor à transferência da empresa e, portanto, sucessão de empregador.

Malgrado não possa se opor à sucessão de seu empregador, pode haver casos em que o fenômeno leve à rescisão indireta do contrato de trabalho por outros motivos. Por exemplo, nos casos em que o contrato de trabalho se conecta intimamente à vida (figura) do empregador ou nos casos em que o novo sucessor mude tão profundamente os princípios da organização que se torne absolutamente insurpotável ao empregado dar continuidade à relação. Da mesma forma, nos casos de sucessão em que há duplicação de pessoal que possa gerar incompatibilidade interna, pode ser configurada espécie de assédio moral em razão de eventual ambiente hostil e desorganizado de trabalho, em que não se tem regras claras quanto às hierarquias ou novas metas e sistemas organizacionais ou, mesmo, quando se subutiliza um empregado que, antes, exercia poder de direção em atividades altamente qualificadas. No entanto, tudo dependerá da análise do caso de forma detalhada porque a regra é o empregado não poder se opor à sucessão.

A sucessão é fenômeno não só afeto ao direito do trabalho mas a outros ramos do direito, como o direito civil, empresarial e tributário, o que demonstra que nosso ordenamento jurídico procura proteger o credor.

Antes de caracterizar e contextualizar, no direito do trabalho, institutos que pertencem a outros ramos específicos do direito ou que com eles se relacionam, é imperioso o

conhecimento de seus conceitos jurídicos originais, isto é, da forma como determinados por suas áreas concernentes. Isso ocorre com os conceitos de *empresa*, *estabelecimento*, *pessoa jurídica*, *pessoa física*, *empresário*, *empresário individual*, *sociedade empresária*, *sociedade simples* e *sociedade de fato*.

O instituto da sucessão, no direito do trabalho, tem sua base, primordial, na identificação de uma atividade economicamente organizada (empresa) e seus elementos para, posteriormente, considerar outros aspectos ligados à forma de transferência dessa atividade ou seus elementos e à mudança na estrutura jurídica de seu titular (empregador), que implicarão ou não na incidência da sucessão trabalhista.

Prova da importância dada à *empresa* pelo direito do trabalho é que a CLT traz em seu bojo o conceito de empregador através de *empresa* e não de pessoa jurídica ou física.

O conceito de empregador através da expressão *empresa* seria cientificamente incorreto, uma vez que, como vimos, *empresa* não é sujeito de direitos e obrigações e não pode ser empregadora.

No entanto, o uso da expressão *empresa* pela CLT é originário justamente da ideia de produção econômico-financeira (riqueza, lucro) a caracterizar uma unidade produtiva, da qual o empregado faz parte e em relação a qual possui direitos, conforme já vimos. Assim, a empresa, sob o ângulo justrabalhista, interessa apenas de um modo: como a organização que tem empregados e que, portanto, deve cumprir não apenas fins econômicos, mas também sociais.

O direito do trabalho, porque especializado, dá tratamento diferenciado para a expressão *empresa*, que vem conceituada de forma diversa pelo direito empresarial (berço do instituto *empresa*). Assim, sob o enfoque do direito do trabalho, seus fundamentos históricos, natureza jurídica, definição e objetivos, bases do instituto da sucessão trabalhista, há que se interpretar *empresa* como a *atividade organizada* exercida através de um *estabelecimento*, que pode ser físico ou virtual, e que terá mais ou menos importância a depender da atividade organizada da qual ele faz parte. Dessa atividade organizada (empresa) o empregado faz parte como elemento essencial e mais importante.

Para o direito do trabalho será empregador, pois, o titular da *empresa*, considerada essa como a totalidade dos bens (corpóreos ou incorpóreos) ou parte significativa dos bens a possibilitar o desenvolvimento de uma atividade economicamente organizada. O empregado não se prende (vincula), para fins de proteção aos seus créditos, somente ao estabelecimento, mas também e primordialmente à empresa. O conceito, portanto, para o direito do trabalho, é o de *empregador – empresa* e não de *empregador – estabelecimento*.

É da qualidade de empregador, pois, que decorre a responsabilidade quanto ao direito de continuidade do trabalho dos empregados ligados à atividade economicamente organizada (empresa) e da proteção de seus créditos.

No contexto do direito do trabalho, não é preciso ter fins lucrativos para ser considerado empregador. Basta que haja atividade economicamente organizada para que se considere existente a empresa para fins de caracterização de empregador para o direito do trabalho. Da mesma forma, não é necessário existir um estabelecimento empresarial no sentido originário da expressão (como ela é definida pelo direito empresarial) para haver atividade economicamente organizada. Pode haver atividade economicamente organizada sem, necessariamente, um estabelecimento empresarial (*ponto*), como no caso dos profissionais liberais, ou até mesmo pode existir um estabelecimento empresarial meramente virtual. O que interessa, para o direito do trabalho, é a existência de uma atividade organizada de tal forma que seus elementos juntos representem valor econômico.

Verificam-se, na doutrina e jurisprudência, duas linhas de entendimento sobre os requisitos necessários à caracterização da sucessão trabalhista. A primeira corrente admite a sucessão somente na hipótese de ocorrência de dois requisitos: a) a transferência de unidade produtiva e b) a continuidade da prestação de serviços pelo empregado. A segunda corrente, mais ampla e a qual adotamos, admite a sucessão trabalhista mesmo sem a continuidade da prestação de serviços pelos empregados.

Para a segunda corrente mencionada, mais moderna, a sucessão trabalhista dar-se-á apenas pela ocorrência do primeiro requisito mencionado, qual seja, a transferência de unidade produtiva (empresa) ou de parte significativa dela, não importando se a mesma vem acompanhada de continuidade de prestação de serviços pelos empregados. Importa, somente,

se essa transferência ameaçou ou comprometeu os direitos adquiridos dos empregados ou seus contratos de trabalho.

Tal posicionamento se justifica porque, sendo o objetivo do instituto a proteção ao contrato de trabalho diante de qualquer mudança intra ou interempresarial, não se pode condicionar sua incidência à continuidade da prestação laborativa. Desta feita, qualquer mudança intra ou interempresarial significativa que possa afetar os contratos empregatícios ensejará a incidência dos artigos 10 e 448 da CLT, mesmo que não se trate de sucessão de empregador.

As sociedades (pessoas jurídicas) podem alterar sua estrutura jurídica fundamental mediante operações reguladas por lei, a saber: por fusão, incorporação, cisão e transformação. No entanto, esta última não é forma de sucessão, pois não há qualquer transferência de unidade produtiva. Há, tão somente, alteração de tipo societário. O empregador continua sendo o mesmo.

São, também, exemplos de hipóteses de sucessão trabalhista: o trespasse; o arrendamento de estabelecimento empresarial; o usufruto; a privatização; a concessão de serviço público; a aquisição de maquinário e/ou ativos; o desmembramento de entes públicos e a intervenção de órgão público em empresa privada de serviço essencial.

Não incide a sucessão trabalhista nas hipóteses de: adjudicação de estabelecimento empresarial em execução judicial pelo empregado; compra e venda de cotas ou ações de sociedades e compra e venda de estabelecimento em processo de recuperação judicial ou falência.

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- ABBAGNANO, Nicola. *Dicionário de filosofia*. São Paulo: Martins Fontes, 1999.
- ACQUAVIVA, Marcos Claudio. *Dicionário jurídico brasileiro Acquaviva*. São Paulo: Jurídica Brasileira, 1995.
- BARRETO, Zacarias. *A Lei das SA e as Leis do Novo Mercado do Capital*. 1. ed. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2003.
- BARRETO FILHO, Oscar. *Teoria do estabelecimento comercial*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1988.
- BARROS, Alice Monteiro de. Princípios do direito do trabalho como processo de integração. In: SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro (Coord.). *Os novos paradigmas do direito do trabalho, homenagem a Valentin Carrion*. São Paulo: Saraiva, 2001. p. 189.
- BEZERRA FILHO, Manoel Justino. *Nova Lei de Recuperação e Falências Comentada*. 3. ed. da obra Lei de Falências Comentada. São Paulo: RT, 2005.
- BORBA, José Edwaldo Tavares. *Direito societário*. 12. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.
- CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 37. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- CATHARINO, José Martins. *Compêndio de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1981. v. 1.
- \_\_\_\_\_. *Compêndio universitário de direito do trabalho*. São Paulo: Jurídica e Universitária, 1972. v. 1.
- CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. *Direito social*. São Paulo: EDUSP- LTr, 1980.
- COELHO, Fábio Ulhoa. *Curso de direito comercial: direito de empresa*. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. v. 3.
- \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. v. 1.
- \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. v. 2.
- \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. v. 3.
- \_\_\_\_\_. *Manual de direito comercial: direito de empresa*. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. v. 3.

CORDEIRO, Marcel. Sucessão de empregador na hipótese de incorporação de apenas parte dos ativos da incorporada que encerra suas atividades. Como tratar os créditos trabalhistas: aqueles reconhecidos contra a incorporada extinta e aqueles dos empregados mantidos pela incorporadora? In: JOÃO, Paulo Sérgio; MANUS, Pedro Paulo Teixeira (Coord.). *Temas em direito do trabalho: direito material individual*. São Paulo: LTr, 2008. v. I, p. 126.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito administrativo*. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

DINIZ, Maria Helena. *Lições de direito empresarial*. São Paulo: Saraiva, 2011.

\_\_\_\_\_. *Curso de direito civil brasileiro: direito de empresa*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

\_\_\_\_\_. *Compêndio de introdução à ciência do direito*. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

FAZZIO JÚNIOR, Waldo. Nova Lei de Falência e Recuperação de Empresas. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2005.

\_\_\_\_\_. *Fundamentos de direito comercial: empresário, sociedade empresária, títulos de crédito*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Sucessão trabalhista: privatizações e reestruturação do mercado financeiro*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2001.

\_\_\_\_\_; CAVALCANTE, Joubert de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MAGANO, Octávio Bueno. *Manual de direito do trabalho: parte geral*. São Paulo: LTr, 1980. v. I.

MARANHÃO, Délio. *Direito do trabalho*. 14. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

\_\_\_\_\_. *Direito do trabalho, fundamentos jurídicos*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007. v. 10.

MCCREADIE, Karen. *A riqueza das nações de Adam Smith: uma interpretação moderna e prática*. Tradução Ivan Pedro Ferreira Santos. São Paulo: Saraiva, 2010.

MELO, Celso Antonio Bandeira de. *Curso de direito administrativo*. 12. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

MORAES FILHO, Evaristo de. *Introdução ao direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1978.

\_\_\_\_\_. *Sucessão nas obrigações e a teoria da empresa*. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1960. v. I.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1960. v. II.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

NEGRÃO, Ricardo. *Direito empresarial: estudo unificado*. São Paulo: Saraiva, 2008.

OLEA, Manuel Alonso. *Introdução ao direito do trabalho*. Curitiba: Genesis, 1997.

ORTIZ, Patrícia Manica. *Sucessão trabalhista: conseqüências nas relações de emprego*. 1. ed. São Paulo: IOB Thomson, 2005.

PEREIRA, Caio Mario da Silva. *Instituições de direito civil: contratos de acordo com o Código Civil de 2002*. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012. v. III.

REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

RODRIGUES, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011.

SENA, Adriana Goulart de. *A nova caracterização da sucessão trabalhista*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

\_\_\_\_\_; \_\_\_\_\_. *Instituições de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 1996. v. 1.

TEIXEIRA, Tarcísio. *Direito empresarial sistematizado*. São Paulo: Saraiva, 2011.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *Execução no processo do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 1998.

VENOSA, Silvio de Salvo. *Direito civil: teoria geral das obrigações e teoria geral dos contratos*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006. v. 2.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010. v. 2.